



**UNIVERSIDAD DE PINAR DEL RÍO. “HERMANOS SAÍZ MONTES DE OCA”
CENTRO DE ESTUDIOS DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

**CONCEPCIÓN DIDÁCTICA PARA EL DESARROLLO DE
COMPETENCIAS PROFESIONALES GENERALES EN LAS
CARRERAS SOCIO – HUMANISTAS DE LA UNIVERSIDAD DE
PINAR DEL RÍO EN CONDICIONES DE SEMIPRESENCIALIDAD:
UNA ESTRATEGIA PARA SU IMPLEMENTACIÓN.**

**Tesis presentada en opción al Título Académico de
Master en Ciencias de la Educación.**

Autora: Ing. Máryuri García González.

Tutor: Dr. Antonio de la Flor Santalla.

Pinar del Río. Cuba.

2008.

Dedicatoria.

A mi hijo Edniel, inspiración y alegría de mi vida, de quien siempre aprendo y con quien disfruto tanto.

A mis padres, por darme la vida, formarme y ser guía, ejemplo, ternura y fortaleza en todo momento.

A mi hermano, por estar siempre conmigo.

A mis abuelos, siempre presentes.

Agradecimientos.

A mis padres por apoyarme incondicionalmente, por su consejo oportuno, su paciencia en momentos difíciles, su gran amor, comprensión y entrega, gracias por ser como son, por ser los padres que me tocaron y por estar ahí.

A mi hijo Edniel, por aceptar mi ausencia en el tiempo que no pude dedicarle, por motivarme a ser mejor y ser la fuente de inspiración de mi vida.

A mi tutor Dr. Antonio de la Flor Santalla por su guía y asesoramiento en la culminación de esta obra.

A mis compañeros del Centro de Estudio en Ciencias de la Educación Superior, por su contribución a mi formación. A Mayra Silva por su apoyo.

A la MsC. Yicel Frías y al Dr. Mario Malagón por su apoyo en los momentos precisos y la colaboración brindada.

A la Dra. Teresa Díaz Domínguez, por su consejo oportuno, su ejemplo y la confianza que depositó en mí.

A mis compañeros de la maestría, especialmente a Amarilis, Esther, Osvaldo, Carlos, Mayra, Adolfo, Lisbe, en fin a todos, por su apoyo y compañía durante el proceso de formación.

A Carla por su apoyo, a Edey por estar siempre retando mi aprendizaje en aras de mi formación.

A todas las personas que me estimularon y me apoyaron durante este proceso.

Muchas gracias.

Síntesis.

La Educación Superior está sufriendo transformaciones en aras de extender las posibilidades y oportunidades de la Educación para todos y aumentar los índices de desarrollo.

En Cuba la modalidad semipresencial se ve representada en el proceso de Universalización, difundido en todas las provincias y municipios del país, con fuentes de ingreso diversas según el contexto y las motivaciones, garantizando el pleno acceso para mitigar las necesidades de formación de diferentes sectores de la población, sin perder la calidad de los egresados.

Las carreras socio – humanistas son las de mayor representación y mejor acogida dentro de esta modalidad de estudio, para afrontar la situación es necesario ir ganando fundamentos científicos, desde sólidas bases teóricas.

Se propone entonces en la investigación la fundamentación de una Concepción didáctica del proceso de formación de competencias profesionales generales de los estudiantes, de las carreras socio - humanísticas, de la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río que sustenta la relación de subordinación de las competencias básicas y específicas de cada profesión, a las Competencias Generales, jerarquizadas en cuatro ciclos, atendiendo a la diferencia entre la labor que desempeñan y el objeto de la profesión que estudian, con énfasis en el papel de la tutoría psicopedagógica, para el tránsito por cada ciclo. Materializado además en una Estrategia para su implementación, la cual incluye dos acciones estratégicas específicas: La secuenciación de las competencias profesionales generales propuestas a partir de los ciclos de precedencia y la capacitación al colectivo pedagógico para asumir el proceso de formación profesional de los estudiantes de esta modalidad de estudio en función de las competencias profesionales generales.

<u>Índice.</u>		
	Contenido	Página
	Introducción.	1
Capítulo I	Análisis histórico y principales tendencias del proceso de formación de competencias profesionales generales en la Educación Superior Cubana.	
1.1	Generalidades de las competencias	10
1.1.1	Especificidades y diferencias de los términos de competencias.	10
1.1.2	Clasificación de las competencias.	12
1.2	Transferencia del término competencias a la esfera educacional	17
1.3	Las competencias desde el modo de actuación profesional	19
1.3.1	Las competencias y la formación profesional desde la perspectiva cubana. Su importancia.	21
1.3.2	Una mirada psico – social de las competencias	25
1.3.3	La formación de competencias profesionales generales: su integración a los puestos de trabajo.	28
1.4	Principales dificultades del proceso de formación de competencias.	29
1.4.1	Generalidades y características distintivas de la modalidad semipresencial.	31
1.4.2	Rasgos y tendencias de la semipresencialidad en la Educación Superior Cubana.	33
1.4.3	La formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial.	35
1.5	Situación actual y principales manifestaciones en la semipresencialidad en la Universidad de Pinar del Río.	36
	Conclusiones del Capítulo I	36

Capítulo II	Bases teóricas y fundamentos de la concepción didáctica para las competencias profesionales generales en las carreras socio - humanistas, en la modalidad semipresencial.	
2.1	Formación de competencias, una mirada didáctica y empresarial asociada al proceso formativo.	44
2.1.1	Principios y regularidades de las carreras socio – humanísticas para las competencias profesionales generales.	48
2.1.2	Las competencias profesionales generales y los modos de actuación profesional en las carreras socio – humanísticas.	50
2.1.3	Necesidades, elementos y rasgos esenciales de la formación de competencias profesionales generales.	51
2.2	Regularidades de la Educación Superior para la formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanísticas.	53
2.2.1	Las competencias profesionales generales y la modalidad semipresencial en las carreras socio – humanísticas.	53
2.2.2	Integración de la práctica laboral en las carreras socio – humanísticas.	57
2.3	Principios de la concepción didáctica para las competencias profesionales generales en las carreras socio – humanísticas.	59
2.4	Rasgos de la formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanísticas.	59
2.4.1	Relación teoría – práctica y la fundamentación para la concepción didáctica.	67
2.5	Concepción didáctica y modos de actuación en la modalidad semipresencial en las carreras socio – humanísticas.	71
2.5.1	Distinción de la concepción didáctica para las carreras	74

	socio – humanísticas en la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río.	
2.5.2	Incidencia de la concepción didáctica en la Universidad de Pinar del Río.	81
	Conclusiones del Capítulo II	87
Capítulo III	Estrategia para la implementación de la concepción didáctica de las competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río.	
3.1	La estrategia metodológica. Fundamentos generales.	88
3.1.1	Estudio diagnóstico para la necesidad de instrumentar la estrategia en la Universidad de Pinar del Río.	89
3.1.2	La estrategia y sus objetivos	93
3.2	Planes y programas de la estrategia para su implementación.	95
3.2.1	El proceso de formación de competencias profesionales generales en carreras socio – humanísticas a través de la secuenciación para los ciclos de precedencia.	95
3.2.2	Propuesta de capacitación al colectivo pedagógico de la modalidad semipresencial en las carreras socio – humanistas.	96
3.3	Seguimiento y evaluación de la estrategia para su implementación.	96
3.4	Resultados de la aplicación de la consulta a especialistas para validar la concepción didáctica y la estrategia.	98
	Conclusiones del Capítulo III	102
	Conclusiones generales	103
	Recomendaciones	104
	Referencias bibliográficas	105
	Bibliografía	108
	Índice de los Anexos	127
	Anexos	129

Introducción.

Ante el impacto de la sociedad de la Información en la Educación Superior cubana, las políticas educacionales se han proyectado hacia el desarrollo de una Cultura General Integral, teniendo en cuenta los conceptos de equidad y justicia social, lo que se manifiesta en las transformaciones dirigidas a ampliar posibilidades de estudios superiores a los sectores sociales menos favorecidos y acercar la Universidad hasta el lugar donde residan y trabajen las personas.

La modalidad semipresencial constituye la manifestación del proceso de enseñanza aprendizaje para este sector de la población, luego se requiere que el profesional en formación en esta, este preparada para aprender de nuevas maneras de ahí que sea menester fundamentar teórica y metodológicamente su formación profesional enfatizando en la relación componente académico- laboral – investigativo. En tal sentido se requiere enseñar a pensar, a hacer, a ser y a convivir en sociedad, lo que requiere, en resumen, enseñar a aprender a aprender en ambiente socio - laboral.

Los estudiantes deben egresar con una serie de habilidades como procesadores activos y efectivos del conocimiento, con una formación laboral general en la que estén incluidas una serie de **competencias profesionales generales**, que son fundamentales para garantizar un futuro profesional competente.

Ciertamente la formación profesional ha estado sustentada en las necesidades sociales, sin embargo, no se ha logrado totalmente el desarrollo de las capacidades para dar solución a los problemas que la actividad profesional demanda, vinculados con los modos de actuación del profesional.

La sociedad aspira a que en las universidades se formen profesionales que sean conscientes, responsables, democráticos, tolerantes con pensamiento científico, humanistas, éticos, críticos y con capacidad para resolver problemas, adaptar sus conocimientos a las transformaciones, localizando la información pertinente, evaluarlas, juzgarlas y tomar decisiones (Vargas, A. 1996). La Universidad esta llamada al perfeccionamiento de su sistema formativo, sus métodos pedagógicos y sus currículum.

Las competencias profesionales, son entendidas en el lenguaje pedagógico como una capacidad que se proyecta en tres dimensiones: la instructiva (conocimientos y habilidades), la educativa (valores y actitudes) y la desarrolladora (capacidad de transformación); a la vez que implica la formación del individuo para un desempeño eficiente y eficaz (De la Flor Santalla. 2007).

Asumiendo que las competencias profesionales se clasifican en tres grupos: las competencias profesionales **básicas**, que sirven de base para el desarrollo de otras competencias que se vinculan directamente con la profesión, las competencias profesionales **generales** que son comunes a un grupo de profesiones y necesarias para un desempeño competente y las competencias profesionales **específicas** que están directamente relacionadas con los campos de acción y modos de actuación profesional.

La formación de competencias profesionales constituye un proceso continuo y permanente en el que incide el aprendizaje de la persona en todas las etapas de su vida, solo que en cada etapa se forman o consolidan estas competencias en dependencia del grado de complejidad, nivel o necesidad del sujeto y de la situación presentada. En este proceso incide la escuela, la familia, la comunidad, y tantos agentes socializadores como los que el entorno social posea.

La fortaleza de las competencias profesionales del sujeto en formación depende en gran medida de su propia autorregulación, coincidiendo con Márquez Marrero, 2004 esta se logra en un proceso más encaminado a facilitar a la persona los principales instrumentos que le permitan autónomamente lograr de manera permanente su autodesarrollo, se reconoce en síntesis que el proceso de formación de competencias profesionales generales depende directamente de un subproceso al que se denomina Aprender a Aprender.

Esta investigación se centra en el perfeccionamiento, del proceso formativo en la modalidad Semipresencial de las carreras socio – humanísticas en la Universidad de Pinar del Río.

El término socio – humanista constituye por su significado un elemento motivador de las personas que matriculan en la modalidad semipresencial en carreras tales como: Derecho, Psicología, Sociología, Comunicación Social, Estudios

Socioculturales y Bibliotecología y Ciencias de la Información, ya sea con perfiles laborales a fines o no y con expectativas muy disímiles, lo que incide negativamente en la formación de **competencias profesionales generales** mediante la práctica laboral, por la falta de relación entre la labor que desempeñan y el objeto de la profesión que estudian.

De esta manera se precisa el **Problema:** ¿Cómo contribuir al proceso de formación de competencias profesionales generales de los estudiantes, de las carreras socio - humanísticas de la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río, atendiendo a la diferencia entre la labor que desempeñan y el objeto de la profesión que estudian?.

El **Objeto** de la investigación es: El proceso de formación de competencias profesionales generales, de los estudiantes de las carreras socio - humanísticas de la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río.

El **Objetivo** que se deriva es: Fundamentar una concepción didáctica para el proceso de formación de competencias profesionales generales de los estudiantes de las carreras socio - humanísticas de la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río, atendiendo a la diferencia entre la labor que desempeñan y el objeto de la profesión que estudian, que nos permita diseñar una estrategia para su implementación.

Idea a defender: El proceso de formación de competencias profesionales generales de los estudiantes, de las carreras socio - humanísticas, de la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río se fundamenta en la relación de subordinación de las competencias básicas y específicas de cada profesión, a las Competencias generales, y estas se jerarquizan en cuatro ciclos, atendiendo a la diferencia entre la labor que desempeñan y el objeto de la profesión que estudian.

En correspondencia se definen las siguientes **Tareas:**

1. Análisis del contexto para la caracterización del proceso de formación de competencias profesionales generales, así como la constatación empírica y fundamentación del problema.

2. Diagnosticar el estado actual del proceso de formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial y determinar las regularidades y manifestaciones del problema a investigar.
3. Fundamentar la concepción didáctica para el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas de la modalidad semipresencial de la Universidad de Pinar del Río.
4. Diseñar una estrategia para la implementación de la concepción didáctica del proceso de formación de competencias profesionales generales de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río.
5. Validar mediante la consulta a especialistas la concepción didáctica para el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas de la modalidad semipresencial y la estrategia para su implementación en la Universidad de Pinar del Río.

El **método** general de la investigación es el **Dialéctico – Materialista**, asumimos esta concepción entre otras teniendo en cuenta lo planteado por Blanco Pérez, A en el 2003:

- ✓ Por la influencia de la educación en la formación y transformación del hombre y la sociedad, porque al proyectarse lo hace a través de la historia de cada época y en cada pueblo.
- ✓ La educación como elemento de la superestructura social, que se relaciona con otros fenómenos sociales tales como la cultura, filosofía, política, economía, religión, arte, entre otras.
- ✓ El desarrollo de la educación, condicionado en última instancia por el modo de vida material del hombre.
- ✓ La educación como factor esencial inherente a la actividad social del hombre.

Otros métodos empleados en la investigación son:

Métodos teóricos (Histórico – Lógico, Sistémico – Estructural y Modelación).

El Histórico – Lógico proporcionó la vía o camino a seguir para llegar a conocer las etapas y tendencias fundamentales de la formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial, además fue de mucha utilidad para la fundamentación teórica sobre los aspectos más importantes y generales de la formación de competencias profesionales generales para lo que se tuvieron en cuenta los datos históricos obtenidos en el proceso investigativo.

El Sistémico - Estructural permitió fundamentar la formación de competencias profesionales generales de los estudiantes en la modalidad semipresencial de las carreras socio – humanistas, para el diseño de la concepción didáctica propuesta, además ayudó a determinar los componentes y las principales relaciones de las competencias profesionales generales, determinando así la estructura y dinámica del objeto.

El de Modelación permitió modelar el objeto bajo determinadas condiciones y hacer las abstracciones necesarias para diseñar, concebir, estructurar y explicar el proceso de formación de competencias profesionales generales de los estudiantes de las carreras socio – humanistas de Universidad de Pinar del Río en la modalidad semipresencial.

En cuanto a los procedimientos empleamos:

- Análisis – Síntesis (permitieron la división mental de la formación de las competencias profesionales de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial; así como la fusión de ella en sus múltiples relaciones y componentes, lo que nos posibilitó determinar las principales relaciones y componentes que sobre ella inciden)
- Inducción – Deducción (Teniendo en cuenta el estudio teórico previo, este procedimiento nos facilitó la vía para el diseño de la estrategia en la que se evidencio la formación de competencias profesionales generales de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial).

Métodos empíricos (Entrevista, Encuesta, Observación y Análisis de documentos)

Se utilizaron fundamentalmente para la realización del diagnóstico en la constatación del problema y la validación de la concepción y la estrategia

Métodos estadísticos.

Fueron aplicados en las primeras etapas de la investigación para la constatación del problema al determinar el tamaño de la muestra y tabular los datos empíricos obtenidos en el diagnóstico y la investigación en general.

Aporte teórico: Concepción didáctica del proceso de formación de competencias profesionales generales de los estudiantes, de las carreras socio - humanísticas, de la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río que sustentada en la relación de subordinación de las competencias básicas y específicas de cada profesión, a las **Competencias Generales**, jerarquizadas en cuatro ciclos, atiende a la diferencia entre la labor que desempeñan y el objeto de la profesión que estudian, con énfasis en el papel de la tutoría psicopedagógica, para el tránsito por cada ciclo.

Aporte práctico: Estrategia para la implementación de la concepción didáctica del proceso de formación de competencias profesionales generales de los estudiantes, de las carreras socio - humanísticas, de la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar.

La **Novedad científica** de esta investigación radica en que: Se aporta una concepción didáctica del proceso de formación de competencias profesionales generales de los estudiantes, de las carreras socio - humanísticas, de la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río sustentada en la relación de subordinación de las competencias básicas y específicas de cada profesión, a las **Competencias Generales**, jerarquizadas en cuatro ciclos, atendiendo a la diferencia entre la labor que desempeñan y el objeto de la

profesión que estudian, donde el papel de la tutoría psicopedagógica constituye un elemento esencial.

El informe final de investigación se compone de 3 Capítulos y Anexos en los que se ofrece la propuesta

Capítulo I: Análisis histórico y principales tendencias del proceso de formación de competencias profesionales generales en la Educación Superior Cubana.

Objetivo del Capítulo I: Realizar un análisis histórico tendencial de la formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial, el cual permitirá la construcción teórica y valoración diagnóstica del objeto de la investigación.

Capítulo II: Bases teóricas y fundamentos de la concepción didáctica para las competencias profesionales generales en las carreras socio - humanistas, en la modalidad semipresencial.

Objetivo del Capítulo II: Establecer los referentes teóricos que permitan la definición de las competencias profesionales generales, así como los fundamentos de la concepción didáctica, sustentando los aportes teóricos de la investigación.

Capítulo III: Estrategia para la implementación de la concepción didáctica de las competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río.

Objetivo del Capítulo III: Argumentar la estrategia que se propone, así como sus componentes, para validar su implementación, sustentando los aportes prácticos de la investigación.

Los resultados de esta investigación han sido presentados en los siguientes Eventos:

1. IV Congreso Iberoamericano de Pensamiento. La Educación como factor imprescindible en la integración y el desarrollo socio – cultural. (Publicación asociada al evento). Holguín. Octubre del 2008.
2. Simposio Internacional por el XXXV Aniversario de la Institucionalización de los Estudios Superiores en Pinar del Río. La didáctica en la formación laboral en las

condiciones de la Nueva Universidad Cubana. (Publicación asociada al evento). Pinar del Río. Octubre del 2007.

3. IV taller Internacional “Por una Pedagogía del Conocimiento y la Afectividad”. La formación laboral en los estudiantes de Universalización desde una perspectiva psicológica. (Publicación asociada al evento). Pinar del Río. Mayo del 2007.
4. IV taller Internacional “Por una Pedagogía del Conocimiento y la Afectividad”. La formación profesional desde los pilares de la Educación. (Publicación asociada al evento). Pinar del Río. Mayo del 2007.
5. 6to Congreso Provincial de Educación Superior. Una propuesta de Adecuación Curricular del Plan de Estudios de una carrera en la Universalización (Modalidad Semipresencial). Pinar del Río. Julio del 2007.
6. XII Taller Regional de las Ciencias Sociales. Una visión psicológica de la formación laboral en los estudiantes en condiciones de semipresencialidad. Pinar del Río. Abril del 2007.
7. II Simposio de Investigaciones Culturales. Los Métodos en el proceso docente educativo, características e importancia en los estudios superiores. Pinar del Río. Abril del 2007.
8. XVI Forum de Ciencia y Técnica de la Dirección Municipal de Cultura. La formación profesional de los estudiantes de Universalización en la Universidad, desde una perspectiva socio – filosófica. Pinar del Río. Abril del 2007.

Así mismo han sido publicados en:

1. Revista Iberoamericana de Educación. Sobre la calidad total en la educación, un accionar que nos atañe a todos. Sección Jano - Columna de Opinión apartado de la versión digital. Enero del 2008.
2. Revista Cubana de Educación Superior. La didáctica en la formación laboral de los egresados en la modalidad semipresencial, una necesidad de los tiempos modernos. No.3 del 2007. Cuba.

3. Revista Institucional. Universidad Tecnológica del Chocó. La formación laboral de los egresados en la modalidad semipresencial, su didáctica. No.26. Año 2007. P 105 – 111. Colombia.
4. Revista Mendive. La formación profesional de los estudiantes de Universalización en la Universidad, una visión desde sus fundamentos filosóficos y sociológicos. No. 13. Diciembre del 2005.
5. Facmania.com. <http://www.faqmania.com/ficha-2625.html>. Los Métodos del proceso de enseñanza aprendizaje, su importancia y aplicabilidad en la Educación Superior. Abril del 2007.
6. Monografías.com. La formación profesional basada en competencias, un reto de la Educación Superior. Junio del 2007.
7. Monografías.com. La formación laboral de los estudiantes de la carrera de Derecho; retos y perspectivas. Diciembre del 2007.

Capítulo I

Análisis histórico y principales tendencias del proceso de formación de competencias profesionales generales en la Educación Superior Cubana.

Objetivo del Capítulo I: Realizar un análisis histórico tendencial de la formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial, el cual permitirá la construcción teórica y valoración diagnóstica del objeto de la investigación.

1.1 Generalidades de las competencias.

La calidad de los graduados en la Educación Superior debe verse con un enfoque integrador, siendo las competencias una fusión de actitudes, valores, conocimientos y habilidades en un entorno, socio – económico, laboral específico para cada estudiante.

Es menester lograr graduados comprometidos, con elevado nivel de creatividad al solucionar problemas y enfrentarse a situaciones concretas, autónomos, flexibles, versátiles, concientes de su entorno, país y profesión, logrando entonces una actuación consecuente con ello.

Existen tantas clasificaciones de competencias como autores estudian el tema, es por ello que realizaremos un estudio teórico al respecto.

1.1.1 Especificidades y diferencias de los términos de competencias.

Rueda Restrepo; 2007; nos plantea por su parte que una **competencia compleja** está constituida por la capacidad que tiene el sujeto de integrar conocimientos, habilidades, valores, actitudes, intereses y alternativas, de manera dialogal, discursiva, reflexiva y sistemática, a un contexto socio – laboral. El propósito es interpretar, argumentar y resolver, con independencia, interdependencia creatividad y cocreatividad, de forma propositiva, las cadenas operantes de actuación y los problemas que en dicho contexto se presentan, generando un modo de actuación

profesional institucionalizado compromisionalmente (con compromiso misional institucional).

Teniendo en cuenta lo planteado por Chomsky, 1999, se propone la **competencia** como conocimiento que actúa, de carácter innato, construyendo a priori; es a partir de este momento que se comienza a hablar de competencia en la educación, como conocimiento implícito en la práctica, según Torrado, en 1999; sería la aplicación creativa del conocimiento, o sea aplicar o usar en la práctica lo que se sabe. Se deriva entonces la definición de competencia de la perspectiva lingüística.

Kanungo y Misra en 1992; plantean que a diferencia de las competencias laborales, las competencias se refieren al funcionamiento intelectual y a la capacidad para involucrarse en actividades cognitivas. Las tareas de las que se ocupa una persona competente no son rutinarias, ni programadas, pues juegan un papel fundamental para afrontar los aspectos complejos e inestables del entorno; además de aplicarse a una gran variedad de situaciones, son altamente dependientes de la persona; destacándose el hecho de ser genéricas, dando lugar a acciones abiertas diferentes en situaciones diversas como resultado de la misma competencia. Considerando entonces que las habilidades son componentes de las competencias.

El concepto de competencia exige un mayor uso de características individuales, que van más allá de conocimientos y habilidades específicas, dentro de las que se encuentra la motivación, la identidad personal y las competencias cognoscitivas que reconocen y enfatizan la utilización adecuada de habilidades específicas como repertorio conductual para el desempeño; como bien plantea Lawler, 2000. Es por ello que la persona competente tendrá que saber desenvolverse en situaciones menos programadas en un entorno complejo e inestable.

INEM, 1995, considera que las **competencias profesionales** definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer". El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis,

toma de decisiones, transmisión de información, etc, considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

Al respecto Marelli, A; 1999, considera que “La **competencia** es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos”. Y agrega que son: “capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo”.

Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer (Mertens, 2000).

La **competencia profesional** por su parte es "Una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente" (González, V, 2002)

Sin embargo las **competencias generales**, son aquellas que abarcan a casi todas las profesiones y oficios, y están relacionadas con la preparación básica del individuo; por ejemplo, utilizar la computadora, comunicarse oral y escrito en su idioma, interpretar texto en una lengua extranjera, aplicar métodos de cálculo, etc, mientras que las competencias particulares o específicas, son las que determinan la profesión, por ejemplo, elaborar un medicamento, programar determinado tipo de software, realizar determinado tipo de operación quirúrgica, entre otras. (Alcántara, J. 2002).

Coincidimos entonces con Alcántara, pero es menester dejar claro que son justamente las **competencias profesionales generales** las que crean las bases para la formación del resto de las competencias.

1.1.2 Clasificación de las competencias.

El surgimiento de las competencias, como plantea López Calichs en el 2005, obedece a necesidades de diversos tipos, entre ellas se destacan: la de elevar la cantidad y calidad de la producción, lo que se traduce en eficacia y eficiencia, la satisfacción de las necesidades de los clientes, la necesidad de insertarse en el mercado mundial, la capacitación y formación de los recursos humanos para enfrentar el desarrollo tecnológico, la redefinición de nuevas estrategias de gestión de producción, la necesidad de concebir y lograr nuevos estilos en la organización del trabajo, la complejidad de las funciones, la necesidad de construir nuevos límites a las mismas y la necesidad de desarrollar la capacidad innovadora del aparato productivo.

Las **competencias profesionales** entonces deben verse como el modo operante de la gestión de los recursos humanos en un contexto determinado, permitiendo así un vínculo cada vez más estrecho entre la formación, la gestión y el trabajo.

Ibarra (2000) plantea que “La capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser”.

Se ve además como un conjunto de atributos, habilidades y capacidades complejo e integrado, los cuales son necesarios para la actuación inteligente y oportuna en situaciones específicas del contexto.

Existen un sinnúmero de clasificaciones de competencias, en consecuencia Filmus, D. 1996 agrupa las **competencias** en generales y fundamentales, donde las **generales** son aquellas que debe poseer un trabajador que las circunscribe al manejo eficiente de: Recursos, destrezas interpersonales, información, sistemas, y tecnología y las **competencias fundamentales** que se relacionan con capacidades básicas, aptitudes analíticas y cualidades personales.

Pero en dicha clasificación no se incluyen aspectos de la actuación consecuente en cada esfera laboral como el saber hacer, saber ser y la solución de problemas presentes.

Sin embargo la clasificación de Meister, J del 2000 es más completa y más dirigida a la formación integral y laboral, destacándose un grupo de **competencias esenciales** a desarrollarse en el sujeto para el desempeño profesional dentro de las que se destacan:

- Aprender a aprender: La capacidad de recurrir a un conjunto de aptitudes entre las cuales está analizar situaciones, hacer preguntas, solicitar la aclaración de aspectos que no entienden y pensar de forma creativa para generar opciones. Es la capacidad de aplicar el conocimiento existente a situaciones nuevas, experimentar con el aprendizaje desde diversas fuentes e insertar ese aprendizaje en su vida diaria.
- Comunicación y colaboración: Incluyen no solo las capacidades interpersonales tradicionales de escuchar y comunicarse en forma efectiva sino destrezas como saber trabajar en grupos, colaborar con los miembros del equipo.
- Pensamiento creativo y solución de problemas: Incluye pensar en forma creativa, desarrollar la capacidad de resolver problemas y ser capaces de analizar situaciones, hacer preguntas, aclarar lo que no se entiende y sugerir mejoras. Crear soluciones innovadoras a problemas imprevistos. Desarrollar aptitudes de pensamiento crítico y solución de problemas con el fin de resolver con eficiencia las situaciones que se presentan sin esperar recibir directrices al respecto.
- Cultura tecnológica: saber utilizar un dispositivo de información que se conecte en el mundo.
- Cultura global y de negocios: Implica capacidades en la cultura de negocios, planeación estratégica y marketing.
- Desarrollo del liderazgo: Saber ser agentes de cambio, desarrollar la capacidad de imaginar una mejoría y lograr el compromiso activo de los demás para llevar a cabo la visión compartida de la organización.
- Autogestión de la carrera profesional: Aptitudes de autodesarrollo y autogestión, habilidad para manejar la vida profesional.

Esta clasificación por su parte no considera las competencias profesionales generales, sin embargo existen rasgos en cada una que tributa a ellas.

Bunk en 1994, citado por Iñigo Bajos, E y Sosa Castillo, A. M en el 2003 clasifican las competencias profesionales entorno a competencias técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa, lo que nos lleva la resultante final invisible, competencia acción.

Por su parte Vargas, F en 1999 realiza una clasificación de competencias más general donde las agrupa fundamentalmente en:

- **Competencias básicas:** Las que se adquieren como resultado de la educación básica; o sea las habilidades para lectura, escritura, comunicación oral, matemáticas, etc.
- **Competencias genéricas:** Las que se refieren a comportamientos laborales propios de desempeños en diferentes sectores o actividades y usualmente relacionados con la interacción hacia tecnologías de uso general. Como el manejo de algunos equipos, herramientas o competencias como la negociación, la planeación, el control, la interacción con clientes, etc.
- **Competencias específicas:** Las que están directamente relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son fácilmente transferibles de uno a otro ámbito, dadas sus características tecnológicas. Es el caso de competencias como la operación de maquinarias, el control numérico, el chequeo de pacientes, la elaboración de estados financieros, etc.

Las **competencias** pueden clasificarse además en **generales y particulares**, según Alcántara, J en el 2003, donde se forman las competencias que se requieren en cada profesión y en cada contexto.

Se clasifican en **genéricas y específicas** según Tejada Fernández en el 2002, donde las primeras pueden transferirse de una profesión a otra y las segundas son propias de cada profesión y están constituidas por capacidades comunes de varias profesiones o capacidades monográficas de una de ellas.

Estas dos clasificaciones resultan esenciales para el desarrollo de la investigación, debido a que enfoca las competencias desde la persona, siendo protagonista de la situación social de la empresa o institución y la sociedad en la que se desarrolla, además de ser gestor e insertarse en su proceso formativo para ir asumiendo roles que le permitan un desempeño profesional más eficiente y eficaz.

El autor considera entonces que las **competencias profesionales** deben agruparse en **básicas, generales y específicas**, partiendo de los modos de actuación en cada carrera.

Retomando a López Calichs en el 2005, las competencias laborales surgieron como base de la regulación del mercado del trabajo y como políticas de formación y capacitación de la mano de obra. Posteriormente se realizan varias clasificaciones de competencias, constituyendo estas las competencias madres o superiores, porque lo laboral implica todo lo relacionado con el mundo del trabajo, ya sea profesión u oficio.

Para ello es necesario el desempeño en la profesión y en la calidad de los resultados. “Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados, en su estructura, en tres grandes componentes y saberes: el saber, el saber hacer y el saber ser”(1).

Debemos entender entonces que el saber se refiere a conocimientos, el saber hacer al dominio de habilidades generales de la profesión de tipo mental, social, prácticas e intelectuales, a las capacidades para responder a determinadas situaciones, el saber ser se dirige fundamentalmente al comportamiento ético profesional, en correspondencia con la sociedad y asumiendo valores y actitudes acorde con el momento histórico y la sociedad.

Sin embargo sería importante tener en cuenta el saber vivir juntos, o sea las relaciones en el ámbito laboral, social, participar y cooperar en las actividades, así como trabajar en equipos.

“Contenidas en las **competencias laborales** se encuentran las **competencias genéricas** que abarcan a casi todas las profesiones y oficios y están relacionadas con la preparación del individuo en cualquier labor y las **particulares o específicas** que determinan la profesión en particular; ambas conforman las competencias profesionales” (2).

“Las **competencias profesionales** son el resultado de la integración esencial y con un alto grado de generalización de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiestan a través de un desempeño

profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predefinidos” (3)

López Calichs en el 2005 identifica las competencias profesionales, las **competencias claves** como las imprescindibles para ejercer una profesión determinada, distinguiendo a cada competidor del resto, dependiendo de las competencias básicas y personales. Las **competencias básicas y personales** reúnen el conjunto de conocimientos y habilidades generales requeridas y propias de la especialidad, así como el desarrollo de valores, aptitudes y características personales del sujeto.

Sin embargo la autora considera que las **competencias profesionales** abarcan las competencias **generales** siendo comunes a un grupo de profesiones u oficios, dentro de estas competencias profesionales generales encontramos las **básicas**, adquiridas como resultado de la formación básica a lo largo de la vida y las **específicas**, directamente relacionadas con el ejercicio de la profesión.(Anexo 1).

En este sentido se pueden precisar entonces las características comunes del perfil profesional de las carreras socio – humanistas de la Universidad de Pinar del Río, donde las **competencias profesionales generales** son imprescindibles para su formación.

1.2 Transferencia del término competencias a la esfera educacional.

Las competencias surgen en el mundo del trabajo, en la esfera económico – productiva y poco a poco van reduciendo el espacio entre el ámbito educativo y el laboral, vinculándose directamente a la formación y habilidades adquiridas con el empleo.

La realidad es cambiante, se transforma constantemente y la resolución de problemas concretos en cada contexto está sometida a dosis altas de creatividad, complejidad, incertidumbre y destrezas en cada situación específica.

Por lo tanto la formación de competencias es mucho más que un currículo, es la resolución de problemas cada vez más complejos en situaciones diversas, empleando para ello conocimientos y destrezas: proveniente fundamentalmente del

mundo laboral, de experiencias concretas y conocimientos adquiridos previamente, por tanto no se transfiere mecánicamente, sino en la práctica.

Tomando en consideración a McClelland en 1973, podemos ubicar la transferencia del término competencia a la educación en el cuestionamiento a los exámenes y sistemas de evaluación, en este sentido a pesar de que los estudiantes pudieran obtener buenas calificaciones no lo consideraba válido para el pronóstico de un futuro desempeño profesional adecuado.

Expresó que “el diseño de la formación debe basarse en los requerimientos del entorno productivo y los saberes declarativos, procedimientos y del comportamiento aprehendido por el individuo, deben corresponder a aquello que posteriormente habrán de tener valor y significado en el mundo del trabajo”(4).

Teniendo en cuenta lo anterior Rueda Restrepo 2007 realiza un análisis sobre la aproximación al concepto de competencia a los motivos, características de la personalidad, habilidades, aspectos de autoimagen y rol social, con el conjunto de conocimientos que el individuo utiliza y los conduce a la obtención del éxito en el ejercicio laboral. Expresa el éxito laboral como el alcance de resultados específicos (desempeño superior) en un contexto dado de políticas, procedimientos y condiciones de una organización y/o proceso productivo.

El concepto de competencia en los ámbitos laboral y educativo, ha evolucionado hasta significar suficiencias en un campo determinado, de ahí que Levy-Levoyer en 1997 distingue:

- Competencias particulares: Relacionadas estrictamente con actividades estrategias y cultura laboral.
- Competencias universales: Útiles en diferentes contextos.

De lo anterior surge la necesidad de transferir el término de lo laboral a la esfera educacional para dar la medida de la calidad de los egresados.

Se ha podido constatar a partir del estudio teórico y el análisis de los autores Alcántara, J. 2002, Cardoso, R. 2008, Ducci, M. A. 1997, Levy Levoyer, C. 1997, Maclelland, D.C, 1973, Mertens, L. 2000, Vargas, F. 1999 y Talizina, N.F. 1985, Tejada Fernández, J. 2002 que en cuanto a formación de **competencias profesionales** en la Educación Superior se ha comenzado a trabajar en Estados

Unidos y en la Unión Europea, encabezado por Inglaterra y España fundamentalmente a partir de la integración del currículo. Desde el año 2000 ha ido ganando adeptos y se han comenzado a establecer modelos de formación de competencias en América Latina. En el caso de Cuba se ha venido trabajando teóricamente por Homero Fuentes, C. 2000, González Maura, V. 2002, Cuesta Santos, A. 2000, Iñigo, E y Sosa, A.M. 2003; pero no existe implementado ningún plan de estudio o currículo en función del desarrollo de competencias profesionales. Consideramos entonces que el proceso formativo en función de las **competencias profesionales generales** deber ser el precursor de la formación de competencias profesionales en los planes de estudio del modelo de la Educación Superior Cubana por la importancia que posee.

1.3 Las competencias desde el modo de actuación profesional.

En la realidad profesional no basta una preparación especializada de varios años enfocada hacia una sola profesión, el cambio constante y dinámico del mundo del trabajo requiere de una educación formal que brinde al estudiante además de las habilidades básicas, la capacidad de captar el mundo circundante, ordenar sus impresiones, comprender las relaciones entre los hechos que observa y actuar en consecuencia. Por ello necesita de saberes transversales susceptibles de ser actualizados en la vida cotidiana, que se manifiesten en la capacidad de resolución de problemas diferentes a los presentados en el aula. La formación se constituye en una combinación, en cada persona, de educación formal y aprendizaje en el trabajo y en muchos casos necesariamente complementadas con capacitación formal y no formal. No existe, según los estudios realizados, un camino predeterminado que prepare para cada profesión, pero es fundamental adquirir las competencias, a fin de aprender y recalificarse cuando sea necesario (5).

Es por ello que debemos tener en cuenta los modos de actuación en cada carrera y grupo de carreras para determinar las **competencias profesionales generales** a desarrollar en los estudiantes a partir de los modos de actuación en cada carrera.

Formar a los estudiantes en la práctica continua de actividades existentes en empresas, instituciones y partiendo de los conocimientos que van adquiriendo es lo

que incide en la formación de competencias profesionales generales, sin olvidar los modos y esferas de actuación en cada caso.

Filmus, D; 1996 considera que las competencias exigidas son:

- Imprescindibles para potenciar las posibilidades de participación social y laboral de todos, de manera que no solo deben formar para el trabajo, sino también la formación integral como ciudadano, además de que abren mayor igualdad de posibilidades de acceso a los restringidos puestos de trabajo.
- Coincidentes con las necesarias para el desarrollo adecuado y multilateral de la personalidad y la participación social.

Las **competencias profesionales generales** tienen la cualidad de ser adaptables a cualquier tipo de carrera y perfil profesional, aunque debido a su precisión es difícil su generalización y si su aplicabilidad a los modos de actuación. Sin embargo Filmus, 1996 realiza un listado de competencias claves a desarrollar en los estudiantes que consideramos difícil fomentarlas en los graduados de forma general.

Para lograr de un modo sistémico la adquisición y ejercitación de competencias profesionales en los estudiantes, es necesario integrar las prácticas laborales a los puestos de trabajo y a la carrera que estudian, a través de problemas concretos de la producción y los servicios; de este modo tributará directamente a los objetivos de la carrera que estudie.

En todo sistema social están presentes los diferentes saberes; cada profesión se construye sobre la base de ellos. La escuela a través del currículo selecciona de esos sistemas de saberes lo que un profesional necesita conocer para resolver una determinada gama de problemas en el sistema social, lo que la hace eficaz. El proceso didáctico hará que esa adquisición de saberes sea más eficiente. Estos procesos, el curricular y el didáctico, bajo un sistema pedagógico relacionan el sistema del mundo de la escuela con el sistema del mundo de la vida, lo que lo hace efectivo. (6)

Retomando una idea de Álvarez de Zayas. C. 2003, la sistematización del conjunto de capacidades y competencias conforma, en el plano de la subjetividad, de su

espiritualidad, el poder del sujeto, por lo que se siente más confiado, seguro y dispuesto a enfrentarse a la realidad social.

Para que este profesional una vez graduado pueda dominar la actividad laboral, es necesario que su formación transcurra vinculada directamente a la práctica y en ella vaya descubriendo su actividad y encargo social, donde poco a poco irá dominando su profesión y las actividades más cotidianas de la misma; todo ello sin apartar la instrucción del sujeto, con la cual formamos al hombre en una rama del saber humano, o sea en una profesión y lo preparamos para la vida.

Salvando las particularidades de los distintos modos de actuación profesional: educar en el maestro, dirigir los procesos industriales en el ingeniero, dar atención integral de salud en el médico, etc; considero que hay habilidades profesionales comunes de obligada formación, a saber: (7)

- Integrar los conocimientos y elevarlos al nivel de aplicación profesional.
- Dominar las técnicas para mantener información actualizada.
- Investigar y saber establecer los vínculos con el contexto social.
- Gerenciar – administrar los recursos humanos y materiales.

En este sentido, las habilidades profesionales deben interrelacionarse con otras, desarrollándose en una compleja red en la cual se asimilan conocimientos y posteriormente se ponen en práctica, vinculándose además con el componente afectivo del proceso.

1.3.1 Las competencias y la formación profesional desde la perspectiva cubana. Su importancia.

Apoyándonos en lo planteado por Guédes, V; las competencias no son algo que se asimila de una vez para siempre, más bien son procesos que incrementan sus potencialidades a partir de sus secuenciales avances. No se forman en un momento de la vida, sino a lo largo de toda ella, tanto dentro como fuera de la universidad, siendo estudiante o trabajador ya graduado. En su proceso formativo incide la universidad, el Proceso Docente Educativo (PDE), la sociedad y comunidad en la que vive, trabaja y se relaciona, la familia. En este sentido la Universidad debe brindar a los futuros profesionales la posibilidad de enfrentar la

vida laboral con potencialidades y competencias generales que le permitan una actuación profesional eficiente.

Es por ello que la formación de **competencias profesionales generales** debe fomentarse en el transcurso de los años en la Universidad tomando en consideración los conocimientos, habilidades, valores y actitudes.

Por tanto propiciar la formación y desarrollo de actitudes y valores personales unidos a las aptitudes y capacidades técnicas de los individuos, además de conjugar los intereses individuales, proyectan su adecuación al entorno social. El conocimiento de un trabajador que se adecue a las exigencias de su entorno (8).

Las carreras socio – humanistas tienen características distintivas del resto de las carreras, existiendo dificultades en la formación de competencias profesionales generales en estos estudiantes y en su posterior desempeño profesional.

La autora asume entonces como **Competencias profesionales generales un: Sistema integral de capacidades, donde se potencian valores, actitudes, y experiencias en contextos diferentes, a partir de conocimientos y habilidades, para desempeñarse en el entorno socio - laboral con eficiencia y eficacia ante situaciones profesionales diversas; sentando las bases para el desarrollo y formación de las restantes competencias.**

La educación superior por tanto se enriquece con la práctica laboral y a su vez la empresa o institución donde se realiza la práctica laboral se enriquece, apropiándose y beneficiándose ambos con una Educación Superior que responde a los intereses sociales de una manera pertinente.

Los modos de actuación de un individuo sobre la realidad (también llamados desempeños), al solucionar problemas, al interactuar con otros, al enfrentar situaciones, son los que llamamos competencias. Un individuo es más competente en la medida en que sus representaciones internas favorecen una mejor actuación sobre su vida, inmersa en un contexto determinado. Así, lo que se busca es el desarrollo de competencias que le den poder a un individuo para mejorar su calidad de vida. (9)

Entonces a criterio de la autora se vislumbra la **competencia profesional** como la integración del grado de preparación, capacitación y desarrollo del individuo como

resultado de su aprendizaje, donde basamos la formación en los principios básicos, saber, saber hacer, saber ser, saber compartir o vivir en colectivo académico, laboral y social poniendo en juego conocimientos, habilidades, valores, actitudes y experiencia laboral en contextos diferentes.

Un enfoque sistémico que posibilite la integración de la carrera y los puestos de trabajo con una correspondencia entre la teoría y la práctica en cada actividad docente, requiere el incremento de actividades que aseguren la formación de habilidades prácticas y profesionales promoviéndose la reducción del tiempo destinado a conferencias y el incremento de actividades prácticas.

La reducción del número de conferencias constituye un elemento polémico ya que puede conllevar a un descenso del nivel teórico si no se tienen en consideración cambios en la concepción del contenido, los métodos y las formas que se desarrollen en el Proceso Docente Educativo (10).

En Cuba la relación estudio – trabajo ha estado fundamentada y aplicada desde los primeros años de la Revolución, es una característica distintiva de nuestro sistema de educación.

Sin embargo en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial de la Universidad de Pinar del Río se carece de este enfoque.

Es necesario promover una relación cada vez más estrecha entre la formación y las instituciones productivas y de los servicios donde pueden desempeñarse los futuros egresados y donde trabajan y desarrollan sus prácticas.

La relación estudio – trabajo garantiza el desarrollo paulatino y secuenciado de los estudiantes en la adquisición de conocimientos desde la práctica, desarrollo de habilidades desde la realidad, vinculación a problemas frecuentes, existentes en la vida laboral, desarrollo de valores y actitudes asumidas desde una perspectiva distinta al aula pero con un vínculo directo. Se propiciará entonces la formación de **competencias profesionales generales** desde la vinculación estudio – trabajo.

Se hace cada vez más necesario diseñar en lo teórico y crear en lo práctico, para lograr dar respuesta a la dinámica social en la que estamos inmersos y en la que la pedagogía basada en serios estudios teóricos y empíricos está llamada a colocar a

la educación cubana en un nivel de desarrollo cualitativamente superior, lo cual no puede realizarse de manera improvisada.

La práctica laboral tiene que responder al espacio, al contexto, a las transformaciones sociales, a los perfiles profesionales, a los intereses comunes de formación por parte de la Universidad y de preparación por parte de la empresa.

En Cuba esta vinculación ha dado resultados fructíferos para la triada Universidad – Empresa – Estudiante. Egresando estudiantes comprometidos con la lógica de la ciencia, la lógica de la profesión, la sociedad, el contexto y el momento histórico. Queda demostrado en la calidad de manera general de los graduados cubanos.

El modelo educativo por **competencias profesionales generales** integradas para la educación superior es una opción que busca generar procesos formativos de mayor calidad, pero sin perder de vista las necesidades de la sociedad, de la profesión, del desarrollo disciplinar y del trabajo académico. Asumir esta responsabilidad implica que la institución educativa promueva de manera congruente acciones en los ámbitos pedagógico y didáctico que se traduzcan en reales modificaciones de las prácticas docentes; de ahí la importancia de que el maestro también participe de manera continua en las acciones de formación y capacitación que le permitan desarrollar competencias similares a aquellas que se busca formar en los alumnos. (11)

La puesta en práctica del vínculo carrera – puesto de trabajo durante la formación de los estudiantes en la modalidad semipresencial permitirá un trabajo sistémico, estructurado sobre bases didácticas el cual tendrá en cuenta no solo los conocimientos, sino el desarrollo de habilidades profesionales, actitudes para la resolución de los problemas que se presenten, intereses cognoscitivos, valores a potenciar, sin olvidar las diferencias individuales y características distintivas de cada grupo a los que se le imparte docencia.

Este enfoque favorecerá el desarrollo de un graduado que reúna las mejores cualidades que la sociedad aspira a que posean sus profesionales, desarrollando en ellos un pensamiento crítico, creador, reflexivo, propositivo, capaz de tomar decisiones, comprometido con su tiempo, flexible y abierto al cambio, éticos,

responsables, capaces de enfrentar problemas cada vez más complejos y resolverlos.

Un país desarrollado o que aspire a serlo, como el caso nuestro requiere que sus ciudadanos estén preparados científica y culturalmente para ejecutar las múltiples funciones que se llevan a cabo por cada profesional en la sociedad. Cuando estas labores se realicen con excelencia, seremos una nación preparada, dispuesta a ocupar un lugar preponderante a escala mundial; consideramos entonces que un sujeto está preparado cuando es capaz de enfrentarse y solucionar los problemas que se le presentan en su puesto de trabajo y estos los resuelve dentro de las normas éticas y morales de la época en la que vive; por tanto, formar a nuestros profesionales para la vida laboral desde el inicio de la carrera en el Proceso Docente Educativo es indispensable para que ellos respondan a su encargo social con la calidad y la pertinencia que se necesita.

Entendemos entonces por **formación**: El proceso cuya función es la de dar respuesta a la necesidad de la preparación del hombre para la vida y que tiene como objetivo a la educación, es decir, a la formación del hombre en todos los aspectos de su personalidad. Así como es también el proceso mediante el cual la sociedad prepara a los hombres de dicha sociedad en aras de satisfacer las necesidades que el mismo desarrollo social genera (12).

Cuando se toma conciencia y el sujeto conoce sus limitaciones y lucha por superarlas, dispuesto a transformar la realidad social que lo rodea, obtiene de si mismo un mayor resultado, respuesta de su propio proceso de formación y transformación, es así como se va preparando para la vida, aprendiendo a aprender, a hacer, a ser, a vivir en colectivo y por tanto a ser más competente.

1.3.2 Una mirada psico-social de las competencias.

El hombre es un ser bio - psico - social independiente; es un ser complejo y resistente al cambio y cada cual ve las cosas desde las vivencias, experiencias y visiones que posee desde su contexto. Es por esto que partimos de considerar al hombre como un ser social, históricamente condicionado, producto del propio desarrollo de la cultura que el mismo crea y perfecciona; lo que nos induce a

analizar la relación educación – sociedad: la educación como medio y producto de la sociedad y su transformación; la sociedad como depositaria de todas las experiencias histórico – culturales que nos rodean; el proceso educativo como vía esencial de la que dispone la sociedad para la formación de las nuevas generaciones comprometidas con su tiempo, con los intereses de la sociedad en la que viven y que respondan en cada momento histórico como este necesita. Se trata evidentemente de la formación de un hombre en una época específica, en un medio concreto y en determinado sistema de relaciones; no de formar un hombre en abstracto, ni un receptor de conocimientos propiamente dicho.

Para la formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad en la Universidad de Pinar del Río; se debe tener en cuenta, el medio en el que se desarrollan estos estudiantes, sus procedencias, vínculos laborales actuales, expectativas, motivaciones, aspiraciones, entre otras.

El identificar, analizar y precisar cada uno de estos elementos que inciden directamente en el proceso de enseñanza – aprendizaje y de su proyección con vistas a su futuro profesional nos permite conocer la relación de la educación con el cambio social, con el proceso de control social y muy importante, con la movilidad social de este grupo de jóvenes, los cuáles poseen características que los identifican del resto de los estudiantes de educación superior; además podremos determinar las relaciones que rigen entre la escuela y la comunidad, la familia y la sociedad en su conjunto; no olvidemos que la universalización se lleva a cabo en cada uno de los municipios o comunidades las cuales poseen características distintivas, las que se deben identificar y tenerse en cuenta.

Por mucho que valoremos la importancia de la formación dirigida a la adquisición de conocimientos técnico-científicos y culturales, hay una serie de **competencias profesionales generales** que se asocian más a determinadas conductas, actitudes, aspiraciones de las personas. Estas competencias son transversales porque afectan a muchos sectores de actividad, a muchos lugares de trabajo y, lo que es más relevante, están muy en sincronía con las nuevas necesidades y situaciones laborales.

No podemos separar la herencia social, de la herencia biológica, ambas inciden significativamente en el desarrollo de la personalidad del sujeto; teniendo la herencia social una fuerte influencia sobre el desenvolvimiento y comportamiento del sujeto desde todos los puntos de vista. La formación de los estudiantes en la modalidad semipresencial estará muy marcada por el medio social en que viven, trabajan y se desarrollan, por lo que no debemos perder de vista las particularidades de los estudiantes, para garantizar un proceso docente educativo con calidad, en el que se garantice que el estudiante sea capaz de apropiarse de las herramientas esenciales para autoeducarse y autodesarrollarse, sabiendo cuándo, dónde y cómo actuar en cada uno de los problemas laborales a los que se enfrentará una vez graduado.

Para la formación de **competencias profesionales generales** en los estudiantes de la modalidad semipresencial nos basamos en las ideas de Vigotsky, para él, el desarrollo síquico tiene lugar en dos planos diferentes: primero en el plano externo y luego en el plano interno, pasando de lo intersicológico a lo intrasicológico, de su desarrollo potencial a su desarrollo actual, lo que lo lleva a definir la Zona de Desarrollo Próximo, la cual está determinada por la distancia que existe entre aquello que el sujeto es capaz de realizar en un momento determinado en la actividad conjunta con otro sujeto (desarrollo potencial) y aquello que puede desarrollar por si mismo (desarrollo actual). Es por ello que a pesar de que la educación va adelante y conduce el desarrollo, esta tiene que tener en cuenta sus leyes para el buen desenvolvimiento de los estudiantes en la formación de competencias y por ende en el proceso docente educativo.

Alcanzar una educación competente para los estudiantes de la modalidad semipresencial constituye por tanto una exigencia actual de vital importancia, que compromete a todos los implicados en las tareas educativas. Lograr perfeccionar continuamente el proceso docente educativo para que los estudiantes se graduen con un alto sentido de compromiso y una sólida formación profesional general constituye un reto y una necesidad del propio perfeccionamiento de la educación superior.

Es consecuente entonces seguir el enfoque Histórico Cultural de Vigotski el cual se sustenta en el Materialismo Dialéctico.

Este enfoque se sustenta en la tesis fundamental de que las funciones síquicas superiores tienen un origen social, nacen de la interacción social entre las personas, partiendo de que el hombre es un ser social por naturaleza, es un sujeto de las relaciones sociales y es un producto de la sociedad en que se desarrolla.

Por otra parte nos basamos también en dos leyes fundamentales: Ley genética fundamental del desarrollo psíquico, (mediante el cual el desarrollo psíquico transcurre primero en el plano externo o extrasicológico y después en el plano interno o intrasicológico, sobre lo que se desarrolla la categoría de Zona de Desarrollo Próximo, como la distancia que existe entre el desarrollo actual y el desarrollo potencial del sujeto) y Ley de la mediación de la psiquis humana, (mediante la cual el desarrollo psíquico se produce bajo la acción mediatizada del medio representado por las acciones para transformar la realidad a partir de instrumentos creados por la cultura, relación de los objetos y por sistemas de diferentes niveles de complejidad que posibilitan la transmisión de significados, los que dan sentido al desarrollo psíquico, relaciones con los sujetos a través del empleo de los signos).

La educación desde este punto de vista debe lograr promover el desarrollo sociocultural y cognoscitivo – afectivo del sujeto a niveles superiores de autorregulación, además facilitar a los estudiantes las herramientas necesarias para modificar su entorno físico y social, lo que está dirigido fundamentalmente al desarrollo de sus potencialidades, enfatizando en promover una educación basada en el desarrollo de la conciencia, en forma integral, formando en los estudiantes de la modalidad semipresencial habilidades, capacidades y competencias profesionales generales que le permitan actuar consecuentemente en su entorno socio - laboral.

1.3.3 La formación de competencias profesionales generales: su integración a los puestos de trabajo.

La formación de competencias profesionales generales es un proceso que transcurre a lo largo de toda la vida; constituyendo esencialmente el desarrollo de capacidades adaptativas, de constante perfeccionamiento, flexibilidad, dinamismo un factor imprescindible para asumir y responder a la evolución de los puestos de trabajo y la movilidad social.

La práctica laboral bien estructurada y ejecutada pudiera proporcionarle al estudiante un 40% de su formación, acelerando y haciendo más sólido su aprendizaje para resolver una vez graduado los problemas de un modo productivo y creativo. Es imprescindible entonces garantizar una vinculación teoría – práctica que contribuya el desarrollo de habilidades y puesta en práctica de las capacidades adquiridas para resolver los posibles problemas que se presenten; de este modo garantizamos un profesional más preparado para enfrentar los retos y transformar la sociedad en que vive.

Talizina, N. F en 1985 manifiesta la necesidad y la importancia de formar competencias en los educandos. Afirmar que la educación está llamada a preparar a los hombres para que asuman las exigencias de la sociedad y los ritmos acelerados del desarrollo de la ciencia y la tecnología. Plantea la necesidad de modelar, en una forma totalmente distinta, el proceso de enseñanza y por tanto la escuela superior contemporánea que no puede darse a la tarea solo de formar o preparar especialistas, sino más bien, a la de preparar un individuo capaz de formarse como especialista durante toda su vida, que prepare al estudiante para enfrentar situaciones, problemas que respondan al desarrollo vertiginoso de la ciencia que tiene como consecuencia el crecimiento brusco del volumen de conocimientos y habilidades necesarias para un especialista.

Por tanto será necesario preparar a los estudiantes para enfrentarse a la vida laboral, con el dominio de un grupo de competencias profesionales generales, capaces de trabajar en grupos multidisciplinarios, comunicarse, manejar y dominar información de acuerdo a los requerimientos presentes, fomentar valores esenciales en ellos como la ética profesional, la honestidad, la solidaridad, la

responsabilidad y con un dominio de la cultura general que todo profesional debe saber.

Todo ello a través de la enseñanza problémica, enfrentándose a situaciones reales de una institución o empresa a fin con su perfil profesional y con una relación articulada entre la carrera y los puestos de trabajo.

1.4 Principales dificultades del proceso de formación de competencias.

Teniendo en cuenta los estudios realizados por Agüerrondo en 1996 donde plantea que para lograr la calidad de la educación superior, los educandos deben formarse y consolidar su formación sobre la base de las competencias necesarias para su inserción en el mundo laboral, planteando que deben cumplir con las exigencias de: Validez social, adecuación a cada país en cuanto a sistema político, cultura, economía y sociedad.

Cada país e institución debe definir las características, prioridades y problemáticas esenciales a trabajar en cada perfil profesional y a partir de aquí trazar líneas para desarrollar las competencias profesionales generales en el currículo, mediante situaciones concretas que tributen a desarrollar habilidades y destrezas deseadas.

Por tanto, la Educación Superior debe tener mayor capacidad de respuesta a los problemas generales con que se enfrenta la humanidad y las necesidades de la vida económica y cultural y ser más pertinente en el contexto de los problemas específicos de una región, un país o una comunidad (13).

Es por ello que en la última década fue necesario realizar modificaciones en la concepción cubana de la educación superior, debido a los cambios producidos en el país desde el punto de vista político, social y económico, lo que ha propiciado nuevos contextos para los cuales los planes de estudio no se ajustaban totalmente a sus exigencias (14).

La formación profesional debe planificarse y ejecutarse desde el diseño curricular de la carrera, teniendo en cuenta los problemas profesionales a los que puede enfrentarse el estudiante, el perfil del profesional y los modos de actuación en cada carrera, vinculados a los puestos de trabajo donde se desempeñan.

El proceso, teniendo en cuenta lo planteado por Díaz Domínguez, T; no siempre se da con carácter sistémico, el objetivo como categoría rectora del proceso docente educativo no desempeña ese rol en todos los casos, lo que trae como consecuencia que puede estar o no consignado, o aparecer infinito número de ellos, cuya consecuencia inmediata es que el proceso de enseñanza – aprendizaje sea asistémico e ineficiente.

En muchas ocasiones los que dirigen el proceso, así como lo que lo ejecutan no poseen suficiente dominio, ni preparación didáctica, imprimiéndole un carácter impersonal al mismo, dando poco margen para el desarrollo de capacidades y desarrollo creativo de los estudiantes, lo que constituye un problema a resolver para elevar el nivel de formación de los futuros profesionales.

La concepción cubana, como nos planteara Addine Fernández, F; tiene como rasgo esencial, formar profesionales con un dominio profundo de la formación básica de su profesión, de modo que sea capaz de resolver en la base de la profesión con independencia y creatividad los problemas más generales y frecuentes que se presentan en las diferentes esferas de su actividad profesional. (Anexo 2).

He aquí la importancia de formar **competencias profesionales generales** en nuestros futuros profesionales, vinculados a su puesto de trabajo, siendo además la modalidad semipresencial la de mayor cantidad de matrícula en la Educación Superior cubana y en la Universidad de Pinar del Río.

1.4.1 Generalidades y características distintivas de la modalidad semipresencial.

La palabra **semipresencial**, está formada por el prefijo **semi**, que significa medio o casi y **presencial**, que quiere decir asistencia personal, o estado de la persona que se halla delante de otra u otras o en el mismo sitio que ellas (15).

Por tanto, la enseñanza semipresencial se desarrolla a través de una asistencia incompleta e irregular de alumnos y profesores, así como la no exigencia de presencia periódica en el aula a diferencia de la enseñanza presencial que presupone una participación constante y plena.

La educación constituye el contexto esencial para la formación y desarrollo de la personalidad, por lo que el educador y el tutor debe conocer desde el punto de vista teórico y metodológico las características que distinguen a cada uno de los estudiantes con los que interactúa.

Es importante destacar que el estudiante refleja tanto desde el punto de vista consciente como inconsciente la realidad cognitiva y afectiva en la que se desarrolla, por lo que es menester conocerla para un buen desarrollo del proceso docente educativo.

El nivel de semipresencialidad de esta modalidad de estudio; requiere una alta preparación didáctica de los profesores que imparten docencia en ella; necesitando una mayor precisión en la selección de los contenidos a impartir, sus métodos y formas; así como un trabajo previo con los programas de las asignaturas de estas carreras, en los que queden explicito las invariantes del conocimiento, basada en problemas laborales que garanticen una mejor comprensión de los conocimientos y un enfoque profesional que valla acercando a los estudiantes a las esferas y modos de actuación de su profesión a través del proceso formativo. (Anexo 3).

En la enseñanza semipresencial a diferencia de la presencial (según Torricella Morales, R. 2007):

- El profesor y los estudiantes no coinciden siempre en espacio y tiempo físicamente.
- Es necesario que existan elementos mediadores entre el profesor y los estudiantes para ambos momentos, los presenciales y los semipresenciales.
- Elimina el paradigma de la clase tradicional en la rígida frontera espacio – tiempo.
- El aprendizaje es descentralizado de un espacio y tiempo determinado.

La enseñanza semipresencial apareció como alternativa a la necesidad de garantizar la educación a aquellas personas que les era imposible asumir la variante presencial debido a impedimentos laborales o personales, tanto en pregrado como en posgrado, pues en las coyunturas actuales es bien difícil lograr una dedicación total para superarse. Pero tampoco es totalmente necesario enajenarse completamente de las responsabilidades profesionales para estudiar,

sobre todo en el caso de que los contenidos de aprendizaje están muy relacionados con la profesión de cada cual. Por lo general, la enseñanza semipresencial está dirigida a personas laboralmente activas que necesitan elevar su preparación profesional desde su puesto de trabajo.

1.4.2 Rasgos y tendencias de la semipresencialidad en la Educación Superior Cubana.

García Arettio, L en el 2001 define 4 rasgos esenciales de la semipresencialidad dentro de ellos tenemos:

- La casi permanente separación del profesor – formador y alumnos en espacio y tiempo.
- El estudio independiente en el que el alumno controla tiempo, espacio, ritmo de estudio, itinerario, actividades, tiempo de evaluaciones, entre otras y se puede complementar con posibilidades de interacción en encuentros presenciales o electrónicos que brindan oportunidades para la socialización y el aprendizaje colaborativo.
- La comunicación mediada de doble vía entre profesor – formador y estudiantes y en algunos casos de estos entre si mediante diferentes recursos.
- El soporte de una institución/ organización que planifica, diseña y produce materiales (por si misma o por encargo), evalúa y realiza el seguimiento y motivación del proceso de aprendizaje a través de la tutoría.

Retomando a Frías Cabrera, Y en el 2005 “La Universalización a través de las sedes Universitarias Municipales ha sido concebida inicialmente para garantizar la continuidad de estudios de jóvenes que requieren de una atención especial, tanto en el componente instructivo, como en el afectivo, jóvenes cuya experiencia de estudios precedentes, en general, así como su entorno familiar, en algunos casos, pudo no haber sido la mejor o no haber tenido las mejores influencias”.

El Ministerio de Educación Superior en Cuba ha concebido un modelo formativo, desconcentrado, acercando a los lugares de residencia y los centros de trabajo la formación, permitiendo a las Universidades asimilar matriculas masivas, donde no

exista ni el desaliento, ni el fracaso, las características que lo distinguen son las siguientes:

- Flexible: Para que pueda adaptarse a diversas situaciones laborales, a particularidades territoriales y al ritmo individual de aprovechamiento académico.
- Estructurado: Para favorecer la organización y desarrollo del aprendizaje.
- Centrado en el estudiante: Este debe ser capaz de asumir de modo activo su propio proceso de formación.
- Con elementos presenciales: Que posibiliten que los profesores los guíen, apoyen y acompañen.

Cuba, aunque venía trabajando esta modalidad de estudio desde 1979, no estaba totalmente preparada en cuanto a recursos humanos para enfrentar una enseñanza de tal magnitud, teniendo en cuenta la cantidad de carreras, matrícula y Sedes Universitarias.

Por tanto se manifiestan como regularidades en la enseñanza semipresencial cubana que:

- Los profesores que imparten docencia han adquirido su experiencia en la modalidad de estudios presenciales, por lo que conciente o inconscientemente tratan de extrapolar las características de la enseñanza presencial a la semipresencial.
- Los profesores que imparten docencia en su mayoría son del proceso productivo y de los servicios y carecen de formación pedagógica.
- No están creadas las condiciones en cuanto a las TIC para la enseñanza semipresencial en todos los municipios.
- Existen varias fuentes de ingreso y matriculan personas que trabajan y desvinculados laboralmente.
- Los componentes académico – laboral – investigativo no están diseñados para esta modalidad de estudio.
- Predominan las carreras socio – humanistas. Teniendo en cuenta estas regularidades es que pretendemos trabajar en la formación de competencias

profesionales generales en las carreras socio – humanistas por ser las de mayor matrícula y con tendencia al incremento.

1.4.3 La formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial.

Con el inicio de la batalla de ideas en nuestro país y a la luz de los programas de la revolución, surge la Universalización, con el propósito de que el acceso a la Educación Superior tuviera una mayor apertura para la población en general.

Esta nueva modalidad de estudio exige el fortalecimiento de un aprendizaje participativo, problémico, científico y sistemático, donde se posibilite poner al estudiante en contacto directo con la labor profesional desde el primer año, estructurando el aprendizaje sobre la base de problemas profesionales y laborales reales que puede encontrar día a día en su quehacer laboral.

En la semipresencialidad debe primar una mejor correspondencia entre la profesión y las ciencias que a ella tributan, que debe expresarse en el adecuado equilibrio entre la actividad laboral del estudiante y el dominio de los contenidos de la ciencia que le sirven de base. La formación científica y laboral debe estar armónicamente desarrollada a lo largo de todo el currículo de la carrera.

Por tanto la formación de competencias profesionales generales no se trabaja en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río.

En este sentido se debe dirigir a saber hacer en la práctica desde el centro de trabajo, saber estar para el ejercicio profesional desde la carrera que estudia y su vínculo con la labor que realiza; el dominio de estos saberes le permitirá actuar con eficiencia en situaciones profesionales e ir ganando **competencias profesionales generales** en el transcurso de los años de estudio.

Por tanto es clave el logro de competencias profesionales generales paulatinamente, mediante el proceso formativo, adquiriendo habilidades que se desarrollan en capacidades y posteriormente en competencias.

“...gracias al conjunto que forman las capacidades se logran las competencias mediante un proceso de aprendizaje, a su vez la o las competencias logradas

aumentan el poder de las capacidades con lo que el proceso se convierte en una espiral centrífuga y ascendente que hace necesario el planteamiento que dimana de la formación permanente” (16).

En la semipresencialidad la formación de **competencias profesionales generales** debe vincularse al centro donde trabajan cada uno de estos estudiantes; donde el estudiante se sienta parte fundamental de su proceso de formación garantizando el desarrollo de un modelo formativo en el que se precisen las aspiraciones en relación con la formación de su personalidad, considerando sus características actuales y potenciales, modos de pensar y actuar en todas las esferas de su vida laboral y social, así como sus manifestaciones en las diversas relaciones y situaciones de la realidad en la que se desarrolla.

Al respecto (Leontiev, 1981) plantea que la actividad humana no puede existir de otra manera que en forma de acciones o grupo de acciones, la actividad laboral se manifiesta en acciones laborales, la actividad didáctica en acciones de aprendizaje, la actividad de comunicación en las acciones o actos de comunicación.

1.5 Situación actual y principales manifestaciones en la semipresencialidad de Universidad de Pinar del Río.

Las carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad en la Universidad de Pinar del Río, tienen estudiantes en todos los municipios de la provincia, en todos los años, provenientes de diferentes fuentes de ingreso y con intereses disímiles.

Esta situación nos ha permitido constatar, en la práctica educativa, las principales dificultades que limitan su desarrollo en la formación profesional y por ende en la formación de competencias profesionales generales en cada una de las carreras.

En la realización de acciones curriculares y extracurriculares dirigidas a su desempeño con el empleo de las competencias profesionales generales que deben haber ido adquiriendo, demuestran serias dificultades. En muchos casos estas actividades no son planificadas en el Proceso de Enseñanza – Aprendizaje y no están dirigidas a la formación de competencias profesionales generales, para estas carreras en la modalidad semipresencial no está diseñado el componente laboral –

investigativo en correspondencia con el académico y no está diseñado el currículo en función de la formación por competencias profesionales generales.

Los estudiantes por su parte manifiestan dificultades para detectar problemas profesionales y resolverlos de manera creativa y eficiente en las instituciones donde trabajan; mayormente no conocen los lugares donde pueden trabajar y las funciones que pueden desarrollar, no se encuentran preparados para enfrentarse a la vida laboral, su vínculo laboral en gran parte de los casos es en centros no afines con la carrera que estudian y en ocasiones no poseen vínculo laboral sobre todo en la modalidad de ingreso del Curso de Superación Integral para Jóvenes.

Teniendo en cuenta la importancia de la formación de competencias profesionales generales para los estudiantes de las carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad, nos dimos a la tarea de constatar el problema en la práctica, para lo que fue necesario realizar un diagnóstico, donde se determinaron los objetivos e indicadores esenciales para elaborarlo; (Anexo 4)

En el diagnóstico realizado fue necesario buscar y analizar:

- Documentos e informes que trataran la temática. (Modelo del profesional, fundamentación de las carreras, planes de estudio, planes de trabajo metodológico, informes de las sedes municipales a la sede central, diseño de las DPI de las carreras, entre otros documentos). (Anexo 5)
- Observar el desarrollo del proceso de Universalización. (Observación de clases y el componente laboral - investigativo) (Anexo 6)
- Encuestas a profesores y estudiantes. (Anexo 7 y 8)
- Entrevista a Jefes de carreras, Directores y coordinadores de sedes y Metodólogos de Universalización de la Sede Central. (Anexo 9 y 10)
- Entrevista a Directivos del MES. (Anexo 11)
- Análisis de los programas de asignatura. Diseño del componente laboral, investigativo y académico de las carreras socio - humanistas. (Anexo 12)

En estos momentos la matrícula total en la Universalización en todas las carreras es de **13 882** estudiantes y en las carreras socio – humanistas es de **10 285** estudiantes en todos los municipios y fuentes de ingreso por esta modalidad de

estudio, representando el **74%** del total de estudiantes, distribuidos de la siguiente manera:

Matrícula de estudiantes por carreras y fuentes de ingreso en la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río.

Carrera	Modalidad de ingreso							
	TS	ME	EDA	TAR	CSIJ	IA	Otras	Total
Estudios socioculturales	305	-	1407	35	617	37	363	2764
Derecho	326	-	1185	28	473	23	336	2371
Psicología	472	-	933	12	196	54	172	1839
Comunicación social	454	-	890	1	179	71	151	1746
BCI	16	2	373	-	145	-	218	754
Sociología	99	-	302	-	154	6	41	602
Historia	13	-	116	-	57	-	23	209
Total	1685	2	5206	76	1821	191	1304	10 285

Leyenda. TS: Trabajadores sociales ME: Maestros emergentes

IA: Instructores de arte EDA: Educación a distancia asistida.

TAR: Tarea Álvaro Reynoso CSIJ: **Curso de superación integral para jóvenes**

La matrícula de las carreras socio – humanistas en la Sede Municipal de Pinar del Río representa el **47%** del total de la matrícula, distribuida de la siguiente manera:

Carrera	Matrícula
Estudios socioculturales	2 764
Derecho	515
Sicología	700
Comunicación social	633
BCI	100
Sociología	112
Historia	27
Total	4 851

En el análisis documental se pudo constatar, que el 100% de las carreras socio – humanistas de la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río (7), no tienen diseñado el componente laboral – investigativo, las prácticas profesionales no se realizan desde el puesto de trabajo y no existe una formación basada en competencias profesionales generales.

Los programas de asignaturas y disciplinas en las carreras socio – humanistas, así como los planes de trabajo metodológico no contemplan diferencias en las modalidades de estudio en cuanto a métodos, medios, formas y evaluación, en el 85% de los documentos analizados de las 7 carreras.

En el proceso de observación se manifiestan irregularidades en el 100% de las carreras socio - humanistas en cuanto al desarrollo de la práctica profesional, la formación de competencias profesionales generales no se trabaja, los estudiantes se encuentran poco motivados en cuanto al desarrollo de la práctica laboral, debido a que no funciona la relación entre la carrera y el puesto de trabajo. En la carrera de BCI se desarrolla la práctica profesional con cierta regularidad y calidad en el 70% de los casos debido a que los estudiantes de esta carrera tienen vínculos laborales afines con el perfil del profesional.

En la entrevista a directivos del Ministerio de Educación Superior se evidencio en el 100% de los casos que no se trabaja la formación de competencias profesionales generales, ni existen estrategias para ello, no se concibe en la práctica laboral de los estudiantes en la modalidad semipresencial desde el puesto de trabajo, ni la formación de competencias profesionales generales y el proceso docente educativo para esta modalidad de estudio no garantiza la participación activa de los estudiantes como protagonistas del mismo.

En la entrevista a los 7 Jefes de carrera, para un 100%, a 6 coordinadores de carrera en la Sede Municipal de Pinar del Río para un 86%, nos permitió arribar a la conclusión de que el personal docente no posee la formación pedagógica suficiente para asumir el proceso formativo, en un 85% de los casos consideraron que los profesores dominaban su ciencia. El 70% concibe teóricamente la práctica laboral desde el primer año, según el perfil de la carrera, pero no se desarrolla, sin embargo consideran que los estudiantes no están adquiriendo la preparación

suficiente para la actividad profesional, por el incumplimiento de la práctica, se enfatiza mucho más en el contenido que en la formación de habilidades.

En el 100% de los casos los estudiantes poseen tutores y existen convenios con las instituciones, aunque en el 71% de los casos no funcionan. El 100% de los entrevistados considera que la preparación de los estudiantes varía con la modalidad de ingreso, la motivación y el interés personal, aunque las tareas de impacto inciden negativamente en su desarrollo general, así como los estudiantes desvinculados laboralmente.

El 100% manifestó que no se ve integración entre las asignaturas, los años, las disciplinas y el perfil del profesional, enfatizando en el contenido y no se trabaja la formación de competencias profesionales generales y no conocen como hacerlo.

Las dificultades de bibliografía, tecnologías e infraestructura, así como el desconocimiento de los perfiles de la carrera dificultan la formación profesional de los estudiantes.

El 100% de los entrevistados considera que el proceso docente educativo de los estudiantes en la modalidad semipresencial no va encaminado a la formación de competencias profesionales generales y la preparación que están adquiriendo los estudiantes no es suficiente, por no realizar práctica profesional y no existir relación entre los puestos de trabajo y los perfiles del profesional, así como por la preparación insuficiente del claustro.

Se encuestaron 130 profesores de los 200 contratados a tiempo parcial en la Sede Municipal de Pinar del Río, lo que representa el 65% donde se obtuvo que el 40 % de los profesores tienen más de 15 años de experiencia y el 60% tiene entre 1 y 15 años, se encuestaron profesores que imparten clases en todas las modalidades de ingreso y en las 7 carreras socio – humanistas, el 100% de los profesores encuestados conoce al menos algunos modos y esferas de actuación de sus estudiantes, aunque solo el 50% conoce las labores que realizan.

Solo el 40% piensa como desarrollar competencias profesionales generales en el proceso docente educativo, pero no sabe como hacerlo, mientras el 54% está medianamente satisfecho con la preparación que están adquiriendo sus estudiantes, y el 46% está poco satisfecho, a su vez consideran en el 50% de los

casos que los empleadores no están satisfechos con la preparación que están adquiriendo los estudiantes.

De alguna manera el 100% considera que el déficit de bibliografía, la poca motivación, la falta de métodos de estudio satisfactorios, las dificultades socio-ambientales, económicas y familiares, la falta de orientación y carencia de tutores, el pobre desarrollo comunicativo y las limitaciones e inexistencia de práctica laboral, trabajo independiente e investigativo, dificultan la formación profesional de los estudiantes.

El 95% considera que los planes de estudio, programas de asignaturas y disciplinas deben ser más integradores, la evaluación debe ser más práctica, se debe potenciar la autogestión del aprendizaje, el estímulo de métodos de estudio más acertados y debe planificarse y ejecutarse la práctica laboral desde los puestos de trabajo en todas las carreras.

El 86% de los encuestados considera que los que dirigen el proceso deben estar mejor preparados didáctica y metodológicamente para incidir positivamente en las orientaciones a los profesores del municipio. Además de valorar la posibilidad de diagnosticar a los estudiantes una vez que ingresen al sistema para ver la posibilidad real de su posterior graduación como profesional.

Se encuestaron 2950 estudiantes de todas las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial, de los 4851 estudiantes existentes, lo que representa el 62%, donde se obtuvo que el 60% de los estudiantes conoce algunos modos y esferas de actuación de la carrera que estudian, el 80% recibe a veces con interés y agrado las actividades académicas y solo el 40% recibe a veces con agrado la práctica profesional, porque el 60% manifestó no tenerla, incluso estando vinculados laboralmente.

El 90% considera estar preparado solo en algunas esferas para asumir la vida profesional y el 10% no se encuentra preparado, mientras que el 65% manifiesta no participar en su proceso de formación, encontrándose poco satisfechos con la preparación que están adquiriendo el 70% y solo el 30% se encuentra medianamente satisfecho.

De alguna manera el 100% manifiesta que el poco tiempo, el déficit de bibliografía, la cantidad de tareas de impacto, falta de recursos, tecnologías, inexistencia de guías de orientación, déficit de tutores, dificultan las actividades académicas y laborales, mientras que el 92% manifiesta que la desmotivación asociada a la falta de personas que apoyen la práctica laboral y la inexistencia del vínculo entre la práctica profesional, la carrera y el puesto de trabajo, así como la falta de gestión para realizar la práctica en cada una de las carreras son las dificultades que los estudiantes consideran limitan la formación profesional.

El 88% desea que se planifique, organice y ejecute la práctica laboral en correspondencia con el puesto de trabajo y la carrera, así como mayor intercambio social e interacción práctica, mayor y mejor comunicación, orientación y atención en función de la práctica laboral, además de gestionar tutores en las instituciones y mayor vinculación práctica.

Por su parte el 100% de los estudiantes que no tiene planificada práctica laboral desean que se les contemple en su plan de formación profesional y para ello tengan en cuenta la carrera que estudian, su sitio de residencia y la labor que desempeñan.

Después de analizar los resultados del diagnóstico se determinaron las regularidades siguientes para las carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad en la Universidad de Pinar del Río:

- No se trabaja la formación de competencias profesionales generales, dando más énfasis al conocimiento que a la formación de habilidades y actitudes.
- No existen estrategias en función de la formación de competencias profesionales generales para los estudiantes.
- La práctica profesional en los pocos casos donde se desarrolla se hace de forma asistémica, descontextualizada y atomizada.
- No existe planificación, organización y responsabilidad por parte de las instituciones con la práctica profesional de los estudiantes.
- El colectivo pedagógico no está suficientemente preparado didáctica y metodológicamente y los estudiantes no están preparados para enfrentarse a la actividad profesional de una manera competente.

- Los programas de asignaturas y disciplinas se trabajan aislados, no se integran al perfil profesional, no contemplan además diferencias en las modalidades de estudio en cuanto a métodos, medios, formas y evaluación, mostrándose esta última de manera reproductiva y no se trabaja en función de la autogestión del aprendizaje.
- La carencia de recursos, bibliografía, guías de estudio y tutores que orienten, organicen y gestionen la práctica laboral de los estudiantes dificulta su proceso de formación profesional.
- La preparación que van adquiriendo los estudiantes, la motivación y el interés personal varía con la modalidad de ingreso así como la cantidad de estudiantes desvinculados laboralmente.

Conclusiones del Capítulo I.

- Teniendo en cuenta el análisis histórico – tendencial se asumen las competencias profesionales como generales, básicas y específicas en función de los modos de actuación de cada carrera.
- La práctica laboral se desarrolla de manera asistémica, improvisada, atomizada y sin relación alguna al perfil del profesional de la carrera que estudia y el centro donde trabajan.
- El diagnóstico realizado permitió constatar las deficiencias que existen en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial de la Universidad de Pinar del Río, asociado a la ausencia de competencias profesionales generales, incidiendo en el desempeño profesional eficiente de los estudiantes.
- El desarrollo de competencias profesionales generales en los estudiantes de las carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad se asume a través del proceso formativo insertado en el proceso de formación profesional, garantizando un desempeño eficiente y eficaz en todos los contextos.

Capítulo II

Bases teóricas y fundamentos de la concepción didáctica para las competencias profesionales generales, en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.

Objetivo del Capítulo II: Establecer los referentes teóricos que permitan la definición de las competencias profesionales generales, así como los fundamentos de la concepción didáctica, sustentando los aportes teóricos de la investigación.

2.1 Formación de competencias, una mirada didáctica y empresarial, asociado al proceso formativo.

La formación es un proceso consciente que acompaña al ser humano durante toda la vida, vinculada al contexto, a la comunidad, a las relaciones sociales, intereses, tradiciones, entre otros aspectos.

El proceso formativo se lleva a cabo en todas las instituciones y sectores donde se mueve el individuo; la escuela, la familia, el trabajo, la comunidad, las organizaciones, siendo la escuela la que lleva mayor responsabilidad al respecto.

La misión fundamental de la formación es preparar al hombre para la vida, siendo capaz de transformar el medio en que se desarrolla y de transformarse a si mismo una vez que transforma el entorno. Lográndose en la fusión dialéctica del proceso instructivo (conocimientos y habilidades), educativo (valores) y desarrollador (capacidades).

El perfeccionamiento de la labor profesional se logra a través de la práctica laboral en correspondencia con la ciencia y el perfil del profesional, siendo capaces de transformarse y transformar el medio en que se desarrollan.

Por tanto el proceso de formación de competencias profesionales generales integra articuladamente las dimensiones del proceso, instructiva, educativa y desarrolladora con las disciplinas, asignaturas y el perfil del profesional; debiendo garantizar un proceso transdisciplinar en la formación laboral; siendo la premisa de nuestra propuesta.

Las personas por tanto pueden actuar consecuentemente con su entorno socio – laboral y construir conocimientos, proponer alternativas, mostrar soluciones creativas y oportunas en correspondencia con su contexto, y las competencias adquiridas.

Mertens, L en 1996 plantea que las competencias son aprendidas y la persona puede desarrollarse a través de diferentes estímulos. Las organizaciones deben establecer mecanismos para medirlas y así proyectar su potencial y correcto desarrollo.

Las competencias son comportamientos y conductas sostenidas con las que una persona afronta de manera efectiva sus problemas cotidianos, maneja y modifica su entorno más próximo; como planteara López Calichs, E en el 2005. Son aprendidas y desarrolladas por las personas a través del estímulo social recibido, de procesos de formación, reforzamiento social y de la experiencia adquirida a lo largo de la vida. Se convierten en pautas de comportamientos repetitivos que conducen a resultados. Si se interiorizan y arraigan para alcanzar los propósitos individuales y colectivos, pueden conducir a la efectividad, a diferencia de los recursos, las competencias se desarrollan porque se adquieren a través de un proceso de aprendizaje.

La formación por competencias requiere entonces un redimensionamiento de los planes y programas de estudio para garantizar una correcta fusión entre la lógica de la ciencia y la lógica de la profesión, en función de formar las **competencias profesionales generales** más importantes relacionadas con la profesión, vinculadas con los conocimientos, habilidades, capacidades, valores y actitudes.

Según Mertens, L en 1996 el proceso de formación por competencias es aquel proceso formativo de carácter profesional, sistémico y consciente, orientado a generar competencias relacionadas con intereses profesionales y personales de los individuos, para desempeñar con eficiencia, la labor profesional, con claros referentes en normas existentes que permitan evaluarlas en la práctica.

La formación de competencias profesionales generales constituye tanto en la empresa como en la escuela un acierto para la preparación de los recursos

humanos desde la práctica, haciendo del proceso enseñanza – aprendizaje una necesidad didáctica objetiva.

La premisa fundamental para fomentar la formación de competencias profesionales generales, como una necesidad fehaciente de competir en el mercado laboral a nivel nacional e internacional, surge con el objetivo de capacitar a los trabajadores de las empresas, así como en la calidad de los servicios, surgiendo entonces el enfoque de formación por competencias.

En el proceso formativo el desarrollo de competencias debe tener en cuenta dos aspectos fundamentales:

- La vinculación de la teoría con la práctica.
- La dirección y evaluación del proceso.

Para la dirección del proceso es necesario conocer el diseño de la carrera, el objeto de la profesión y sus objetivos, mientras que para la evaluación se debe tener en cuenta una visión integradora de las disciplinas, las asignaturas y la carrera, por tanto una visión integral del currículo.

El enfoque de la formación de competencias se caracteriza por: (17)

1. Los programas de formación son organizados a partir de competencias a desarrollar.

Se trata de cambiar la perspectiva, en comparación con los modos de enfocar tradicionalmente los programas, se consideraba el campo disciplinario como el principio organizador de la formación y ahora se valora la adquisición de un conjunto de competencias como objetivo principal de la formación.

2. Las competencias varían en función del contexto en el cual están aplicadas.

Es necesario precisar que debe realizarse lo que evidentemente depende del contexto en el que se aplican las competencias e implica la formación profesional y general. La principal referencia para definir las competencias a adquirir, es la función de trabajo, las competencias profesionales se derivan de tareas específicas del puesto de trabajo.

3. Las competencias están descritas en términos de resultados y normas.

Es necesario que las competencias a desarrollar estén bien definidas y delimitadas.

4. Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de elaboración.

Las personas del sector industrial y de los servicios deben poder intervenir en el proceso de elaboración de los programas, debido a que las competencias definen las necesidades de formación.

5. Las competencias son evaluadas a partir de los resultados y normas que las componen.

Evaluar las competencias y capacidad de realizar las actividades y cumplir las funciones técnicas, con ética y de forma eficiente, antes de saber el estado de los conocimientos de los estudiantes.

6. La formación tiene un alto contenido práctico experimental.

Los empleadores deben implicarse en el proceso de formación, participar en el acercamiento del proceso de formación a la práctica laboral para constatar el dominio de las competencias en la práctica.

La formación de los recursos humanos no culmina en la Universidad, pues el desarrollo social y tecnológico demanda capacitación sistemática, para garantizar el desempeño laboral eficiente. La capacitación está en función de las esferas de actuación y debe estar articulada y diseñada desde y para la producción y los servicios.

El desarrollo de competencias a partir del proceso formativo se presenta como un referente a tener en cuenta porque: (18)

- Desarrolla los procesos de formación y capacitación como procesos continuos.
- Propicia una mejor coordinación entre el centro educacional y las entidades empleadoras lo que demanda la participación de los empleadores en la gestión del proceso.
- Favorece la aplicación de programas de formación y capacitación con la flexibilidad y pertinencia requerida.
- Propicia el diseño de programas de disciplinas y asignaturas relacionados directamente con el desarrollo de las capacidades más importantes para el logro de las competencias profesionales generales haciéndolas más flexibles.

- Estimula el desarrollo de fuertes motivaciones por la profesión, la vinculación del proceso formativo con las esferas de actuación y el desarrollo de competencias relacionadas con la profesión, canaliza las necesidades personales relacionadas con la profesión y permite al estudiante desarrollar y descubrir nuevas aptitudes en determinadas esferas de actuación elevando las motivaciones por la profesión.
- Es proactiva. Se adelanta a los problemas, los detecta y encuentra soluciones posibles.

La formación de competencias profesionales generales entonces debe verse desde la empresa como la capacitación de los recursos humanos vinculado a los procesos productivos para garantizar competitividad, calidad y eficiencia. Es por ello que el proceso de formación de competencias profesionales generales constituye una vía empresarial y didáctica con objetivos comunes, preparar al hombre para la vida, para el desempeño eficiente en la actividad profesional, transformando la sociedad y a si mismo.

2.1.1 Principios y regularidades de las carreras socio – humanísticas para las competencias generales.

La formación de competencias profesionales generales para las carreras socio – humanistas, requiere conocer el objeto de la profesión, los modos y esferas de actuación y el perfil del profesional; para diseñar y establecer una mayor relación teoría – práctica, vinculadas con el perfil profesional de las carreras.

Desde el análisis de los perfiles del profesional de las carreras de ciencias sociales y humanísticas, los currículum de estas carreras, los modos de actuación y los estudios realizados por los autores Díaz Domínguez, T; Homero Fuentes, C; Márquez Delgado, D. L y Marín Cándano, O; podemos asumir como rasgos que distinguen las carreras socio – humanistas los siguientes:

1. Con un fuerte enfoque humanista, sociológico y psicológico.
2. No tributan directamente a las ciencias exactas y naturales.
3. Sus puestos de trabajo están mayormente en función de los servicios y no de la producción.

4. Impactan en conflictos sociales, emocionales, económicos, políticos, culturales y jurídicos.
5. Son conciliadoras y mediadoras por excelencia.
6. Necesitan imprescindiblemente de un amplio desarrollo comunicativo, lingüístico y de diálogo.
7. Son esencialmente gestoras en los sectores de la sociedad.
8. Tributan a la búsqueda de soluciones de los modos de actuación social.
9. Transforman y ayudan a transformar la realidad social y cultural.
10. Inciden directamente en la transformación social, visualizando dichas transformaciones.
11. Surgen y existen de, por y para la sociedad.
12. Se integran a las comunidades o sectores donde se manifiestan las problemáticas para conocerlas, fundamentarlas y solucionarlas.
13. Se nutren de las situaciones sociales y el medio circundante.
14. Garantizan de modo general la perpetuidad de las costumbres, tradiciones y afianzan la identidad.

Estos rasgos distintivos demuestran la necesidad y factibilidad del desarrollo de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas.

Por tanto la formación de **competencias profesionales generales** en las carreras socio – humanistas deben ir dirigidas a preparar a los estudiantes desde la perspectiva social, con un enfoque generalizador, integral, donde se le brinden y desarrollen habilidades básicas de la profesión, habilidades básicas del mundo laboral, donde pueda captar el mundo circundante, entenderlo, fundamentarlo y modificarlo, ordenar sus impresiones, necesidades y aspiraciones en función de la actividad profesional, sin apartar la personalidad y aptitudes propias.

No existe, según Mertens, L 1996, un camino predeterminado que prepare para cada profesión, pero es fundamental adquirir competencias esenciales a fin de aprender y recalificarse cuando sea necesario.

Sin embargo se necesitan saberes susceptibles de ser modificados en la vida cotidiana, en la actividad laboral y social, manifestándose en la capacidad para solucionar problemas diferentes, en contextos diferentes, tanto fuera como dentro

del aula. La formación es inherente a cada persona, se conforma con las vivencias, la preparación y adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes dentro y fuera del proceso formativo, o sea, dentro y fuera del aula, combinando los aprendizajes en el trabajo, en la cotidianidad, en la Universidad para una actuación consecuente en un momento dado.

La educación básica, sistemática, dirigida al objeto de la profesión y su vínculo con la esfera productivo – laboral garantizan habilidades de empleabilidad necesarias, en la medida que van desarrollándose con vínculo en la práctica y la esfera académica, se van formando competencias generales, sin las cuales difícilmente las personas puedan insertarse en el mundo laboral.

Es entonces cuando se reconoce un equilibrio entre las necesidades de las personas, las universidades, las instituciones, empresas, sociedad y la realidad social contemporánea. Para solucionar problemas existentes en la actividad laboral es menester vincular coherentemente los conocimientos, habilidades, experiencias y competencias adquiridas a lo largo de la vida.

El ser humano necesita activar una serie de recursos internos, comportamientos, actitudes, habilidades, destrezas, conocimientos, valores y capacidades en función de dar soluciones acertadas y garantizar las posibilidades de progreso laboral. Demostrándose que el acto de trabajar no se limita al conocimiento.

2.1.2 Las competencias profesionales generales y los modos de actuación profesional en las carreras socio – humanísticas.

Las competencias profesionales generales, estarán dirigidas fundamentalmente a los modos de actuación comunes en la Educación Superior. Fundamentalmente a preparar a los futuros egresados para enfrentarse a la vida laboral y resolver problemas profesionales frecuentes desde cualquier contexto en que se encuentren.

Específicamente en las carreras socio – humanistas deberán dirigirse a los modos de actuación comunes y las características que las distinguen e identifican del resto de las carreras universitarias.

Teniendo en cuenta los análisis de los autores Addinne Fernández, F; Álvarez de Zayas, R.M; Horruitinier Silva, P; Díaz Domínguez, T y Plá López, R podemos asumir que:

El **desempeño profesional** es la expresión concreta del modo de actuación profesional, en un ambiente socio – laboral determinado; en este sentido el **modo de actuación** es una formación estable y regular sobre la base del desempeño en la manifestación concreta del contexto en que se desarrolla.

El enfoque de **competencias profesionales generales** en los modelos profesionales de las carreras socio – humanistas significa integrar desde la base las competencias generales a potenciar, a la práctica laboral en relación con las funciones profesionales específicas dentro de cada perfil y el puesto de trabajo.

2.1.3 Necesidades, elementos y rasgos esenciales de la formación de competencias profesionales generales.

En este sentido la práctica laboral diseñada y articulada desde el inicio de la carrera y desde el puesto de trabajo jugará un papel imprescindible en la calidad de los graduados de la Educación Superior.

La realización de un diagnóstico inicial y análisis de las instituciones y empresas que pueden colaborar e incidir en la práctica laboral, es necesaria al iniciar cada año. Realizar contratos con dichas instituciones y renovarlos anualmente siempre que ambos interesados obtengan beneficios formativos, debe ser la premisa a seguir en la formación laboral.

Es menester la vinculación de la Universidad y la sociedad, la formación de los estudiantes en el trabajo, la preparación cada vez más creciente de los profesores para enfrentar este reto, Esta relación se ve afectada por un grupo de dificultades, entre ellas tenemos:

- En el proceso docente no se observa integración entre los componentes académicos, laboral e investigativo, ni desde el diseño curricular, ni desde la ejecución y control del mismo.
- La actividad laboral se concibe a partir del proceso de enseñanza aprendizaje y no a partir de los problemas presentes en la práctica social.

- La insuficiente vinculación de los estudiantes con la producción y los servicios propicia la subvaloración de la formación de habilidades desarrolladas a través del trabajo y la sobrevaloración de la información del contenido.
- Los profesores otorgan mayor importancia a la actividad académica y por tanto no se sienten responsables de la práctica laboral en cuanto a la definición de objetivos y contenidos, enmarcados en el perfil y modelo del profesional.
- Los profesores no se sienten comprometidos con la práctica laboral y los productores no sienten el beneficio que la Universidad puede reportarle a la empresa, por lo que tienden a rechazarla, por tanto el estudiante no encuentra el significado adecuado a una parte del proceso docente educativo.

Aunque estas dificultades de manera general no se dan todas de una vez, se manifiestan de una u otra forma y marcan el establecimiento de adecuadas relaciones entre la Universidad y el sector productivo y de servicios. Dichas relaciones tendrán que desarrollarse en un clima de cooperación donde el esfuerzo sea mutuo, se obtenga un mutuo beneficio y al final las ganancias sean a partir del crecimiento de ambas partes; dicho proceso demanda el desarrollo de metas comunes a partir del compromiso de un plan de acción conjunto y la canalización de recursos (19).

2.2 Regularidades de la Educación Superior para la formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanísticas.

La base de la enseñanza y el aprendizaje en el proceso de renovación de la función docente educativa de las universidades, como plantea Díaz Domínguez, T. 2004; está en el papel cada vez más creciente de la ciencia y la tecnología que obliga a una preparación o un aprendizaje de por vida, en un contexto inter y multidisciplinario en el que se deben desarrollar los estudios universitarios. Donde la solución de los problemas de la sociedad se transforma en el modo en que los estudiantes aprendan y los profesores enseñen.

En la actuación de los egresados se manifiesta la adquisición de los conocimientos y el desarrollo de habilidades para resolver los problemas. En cada problema real de la vida laboral y social a los que se enfrenten los estudiantes, las condiciones

irán cambiando y con ellas las tareas para lograrlo, pero todo contribuye a lograr el objetivo final, su capacidad de resolución de problemas y por tanto su preparación y formación laboral para el futuro.

De lo anterior se deriva la relación dialéctica y epistemológica de problema – objeto – objetivo, la cual vinculada con el modelo del profesional y los modos de actuación garantizan la concepción sistémica del proceso y su esencia en la actividad docente para obtener finalmente un egresado preparado para enfrentar la vida laboral de manera competente, desarrollando en ellos competencias profesionales generales.

Aunque toda sociedad aspira a formar profesionales capaces de transformar su realidad en aras del mejoramiento humano y de la calidad de vida, no siempre se tiene conciencia del fin para el que se está preparando cada profesional; se hace mayor énfasis en la instrucción, dejando un tanto a la deriva la formación y el desarrollo de sentimientos, valores, convicciones, actitudes, intereses, aspiraciones y capacidades; lo que conlleva a lo que algunos autores denominan como desvalorización de la formación profesional.

2.2.1 Las competencias profesionales generales y la modalidad semipresencial en las carreras socio humanísticas

Las competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial, es necesario desarrollarlas desde el puesto de trabajo de los estudiantes; en este sentido deben vincular la carrera y el perfil profesional al puesto de trabajo que posee.

El desarrollo de competencias profesionales generales debe ir formándose poco a poco relacionadas con los modos de actuación del profesional y por ciclos de formación, vinculándose desde el inicio al sector productivo o los servicios en que interviene en el centro de trabajo, a través del vínculo carrera – profesión; donde el tutor juega un papel importante en el tránsito de su formación.

El tutor debe propiciar el estímulo y orientación individual – grupal personalizada, facilitando como plantea Frías Cabrera en el 2008, las situaciones de

aprendizaje y la ayuda para resolver dificultades didácticas, convirtiéndose en elemento esencial para su formación y orientación psicopedagógica.

Le compete además fomentar relaciones de comunicación con los estudiantes, para facilitarle su consejo, ayudándolos a resolver los problemas de aprendizaje, personales y de orientación cordial y empáticamente. Esta guía de los tutores será personal, académica, institucional, afectiva y personalizada.

En caso de no tener vínculo laboral será necesario que el estudiante se vincule a una institución a fin con su carrera donde puede desarrollar la práctica laboral y pueda ir contribuyendo a transformar la institución al mismo tiempo que se transforma a si mismo.

Las competencias solo son definibles en la acción, es decir, las competencias no se pueden reducir ni al saber, ni al saber hacer, por tanto no son asimilables a lo adquirido en la formación. De esta forma poseer capacidades no significa ser competente, es decir, la **competencia** no reside solo en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego un repertorio de recursos. Se considera además que saber, no es poseer, sino utilizar y por tanto, pasar del saber a la acción es un proceso con valor añadido. Esto nos indica que la competencia es un proceso delante de un estado, es poniendo en práctica la competencia como se llega a ser competente (20).

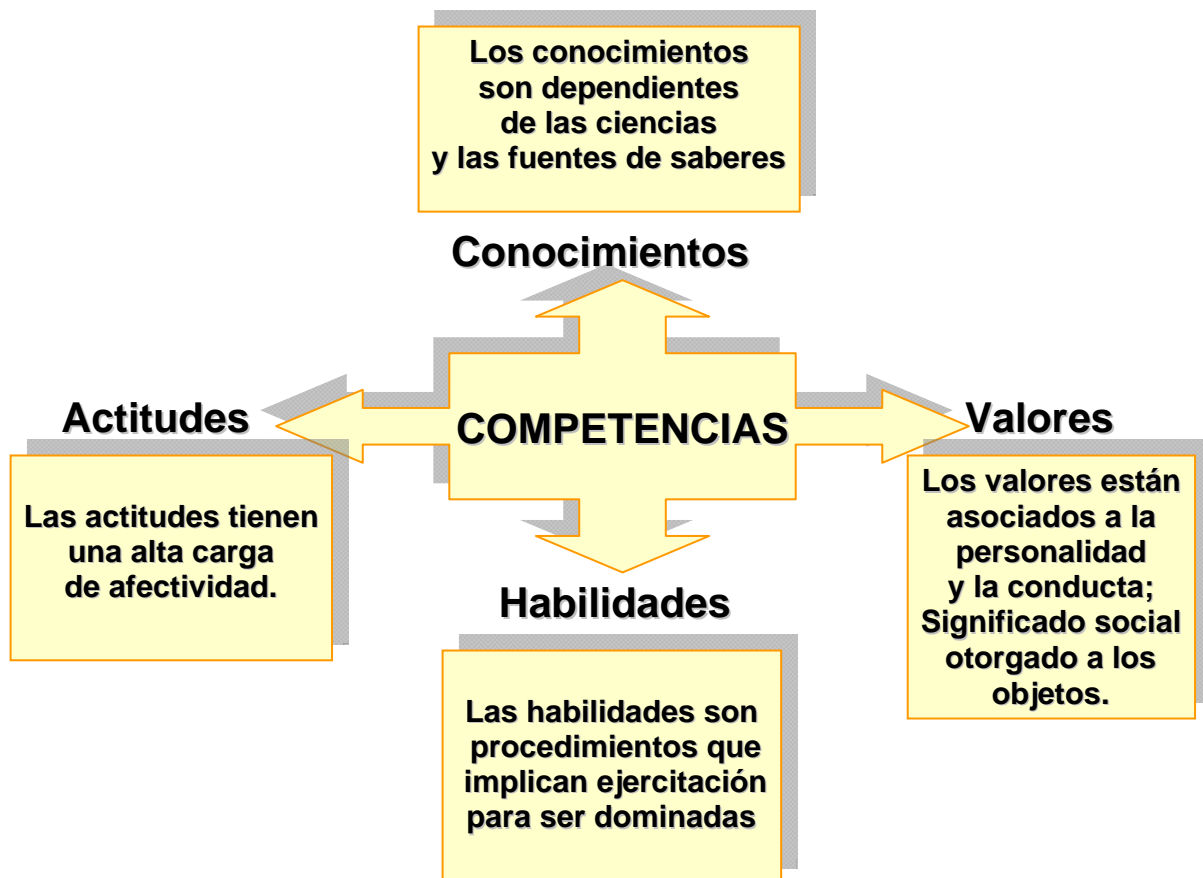
Cualquier competencia por tanto, se demuestra y responde a un contexto, a una actividad, a la solución de un problema determinado con eficiencia y eficacia y a un entorno socio laboral bien delimitado.

Específicamente en el caso de la Educación Superior Cubana, se ve como la posibilidad de perfeccionamiento continuo de la sociedad a que aspiramos. Siendo necesario no solo comprobar en la práctica estas competencias, sino evaluar sus impactos en los ámbitos sociales, culturales, económicos, políticos, logrando en los estudiantes un desarrollo cada vez más creciente tanto personal, como profesional. Las **competencias profesionales generales** se irán formando entonces asociadas al trabajo en estas empresas o instituciones en la medida en que se desarrollan las tareas y orientaciones de la práctica laboral. El dominio de los

saberes por parte de los estudiantes los hará actuar con eficiencia y eficacia en situaciones profesionales diversas.

La relación entre el interior y el exterior de una persona es lo que hace el proceso de formación de competencias profesionales efectivo, el proceso de adquirir y demostrar las habilidades y capacidades adquiridas en la práctica, el reconocimiento social ganado sobre la marcha y la aceptación individual y social como personas capaces es un proceso que ocurre tanto dentro de las actividades formales como informales de la vida, dentro de la profesión o sencillamente en la sociedad de manera general, abarcando todas las dimensiones del acto de trabajar, con un compromiso individual, institucional y social.

Se ve entonces como la fusión entre conocimientos, habilidades, valores y actitudes.



La búsqueda y formación de las competencias profesionales generales, necesarias, se trata de lograr la eficiencia necesaria para enfrentarse a la profesión en vínculo directo con los retos actuales y venideros dentro del perfil profesional.

En las carreras socio – humanistas al incidir directamente en el entorno social, deben ser las instituciones donde trabajan las más interesadas en que los estudiantes realicen su práctica laboral, vinculándolos a los modos de actuación donde se vayan adiestrando en la medida que resuelvan problemas diversos en contextos diferentes, pero siempre vinculados a su objeto de la profesión.

La **formación de competencias profesionales generales** es imprescindible para cualquier modalidad de estudio, pero en la semipresencialidad estos estudiantes se encuentran trabajando y en muchas ocasiones los puestos de trabajo no son afines con la carrera que estudian, por lo que las competencias profesionales generales le son muy útiles en el ejercicio de su profesión al prepararlos para la vida social y laboral en la misma empresa o institución donde trabaja y desarrolla su práctica.

Teniendo en cuenta la profesión será necesario desarrollar competencias básicas y generales para el ejercicio de la profesión, sin las cuales no sería posible adquirir competencias específicas, o sea vinculadas con las esferas y modos de actuación, con los campos de acción y el modelo del profesional. Sin embargo las **competencias profesionales generales** están asociadas a todas estas carreras, por ser competencias dirigidas al desempeño general de los profesionales para el entorno profesional y socio – laboral.

Las **competencias profesionales generales** potencian los valores y las actitudes, sin prescindir de conocimientos y habilidades, enfatizando en los modos de actuación, las competencias **básicas** se dirigen al dominio básico de la profesión, mientras las **específicas** están más dirigidas a los campos de acción.

Se impone además un nuevo tipo de enseñanza desarrolladora, vinculada a los adelantos de la ciencia y la innovación tecnológica; se trata de aprender a aprender, que significa enseñar al estudiante a que busque por si mismo los conocimientos y que adquieran las habilidades necesarias para dar solución creativa a los problemas de la profesión que se le presenten, que desafíe los cambios mediante su capacidad para aprender permanentemente, que sea flexible para desempeñar una amplia gama de ocupaciones, afrontar la movilidad profesional y adaptarse rápidamente a las nuevas condiciones de trabajo, independientemente del nivel ocupacional en que se desempeñe (21).

La Universidad no debe obsesionarse por transmitir todos los conocimientos de la ciencia y la cultura por mucho que se intente, es imposible que los años de formación de los estudiantes puedan absorber la ingente producción de contenidos dignos de ser estudiados.

Por tanto, se le debe dar prioridad a la formación de una buena base cultural y facilitar una mentalidad abierta hacia la formación continua, la búsqueda de información, la inquietud por aprender y la adquisición de unas habilidades y disposiciones válidas para el trabajo y la vida en sociedad. Lo demás se irá aprendiendo en la medida que se necesite o se desee.

Ya no es tan necesario saber muchas cosas como entender que lo importante es saber aprenderlas en el momento en que las necesitemos. El proceso de formación de una persona, de desarrollo de su profesión, deberá permanecer a lo largo de toda su vida activa y la adquisición de una parte fundamental de esta información será en lenguaje audiovisual y no escrito. (22).

No se puede por tanto, seguir enseñando las mismas cosas de la misma manera, a base de acumular conocimiento y no ofrecer metodologías para disponer de los mejores recursos en los contenidos necesarios para cada momento de la vida y de la carrera profesional. El proceso formativo basado en competencias profesionales generales garantiza que los estudiantes se vayan familiarizando con la profesión y el entorno socio laboral desde su puesto de trabajo.

Como nos plantea Paulo Freire en 1996 "se debe enseñar a la gente a desaprender, porque desaprender significa aceptar que lo que no sabes no vale, una actitud nueva que tiene que crearse, una actitud de renovación, de flexibilidad, de relativismo respecto de determinados conocimientos".

2.2.2 Integración de la práctica laboral en las carreras socio - humanísticas.

Lo investigativo, a partir de la problematización es fundamental, el alumno aprende porque resuelve problemas, aplica sus conocimientos, habilidades en función de un objetivo, reafirma lo que sabe, enriquece lo que sabe y aprende haciendo, tanto en la vida laboral, como social.

La estructura interna de las carreras socio – humanistas debe responder dialécticamente a los campos de acción generales, modos y esferas de actuación comunes, de manera tal que el egresado pueda desenvolverse y enfrentarse a la profesión y la vida de una manera competente y dominando una serie de **competencias profesionales generales** inherentes a las ciencias socio – humanísticas.

En el caso de los estudiantes que los trabajos no tienen vínculo directo con la carrera que estudian y los que no trabajan; debemos buscar vías en la que su formación profesional general tenga la calidad y pertinencia aceptable y adecuada con el resto de los estudiantes vinculados a su carrera.

Se deben gestionar vínculos con instituciones en las que se permita que estos estudiantes realicen su práctica laboral y ambos se beneficien, el estudiante en la adquisición paulatina de habilidades que tributan a las competencias profesionales generales y la institución con el enriquecimiento cultural, así como la resolución de problemas que poseían.

Las **competencias profesionales en el ámbito de la educación superior** se considera como: Conjunto de capacidades para la integración de conocimientos, habilidades y actitudes en el contexto socio- laboral que les permitan a los profesionales: interpretarlo, argumentarlo y proponer soluciones desde una actitud innovadora y creativa en la solución de problemas. (Díaz Domínguez, T)

Por tanto las competencias profesionales generales responden al mundo laboral actual, vinculadas con la sociedad, el perfil profesional y la práctica laboral, así como las características y contextos sociales, laborales, políticos y económicos. Agrupando a las carreras teniendo en cuenta los elementos distintivos y unificadores.

La formación basada en competencias profesionales generales es una vía factible para la preparación de los futuros egresados con la calidad que necesita la sociedad y el momento histórico, puesto que estarán preparados para asumir cualquier tarea del orden general y social vinculada con su carrera específicamente o con la esfera socio – humanista de manera general, garantizando un profesional preparado para enfrentar retos y transformar la sociedad en que vive.

2.3 Principios de la concepción didáctica para las competencias profesionales generales en las carreras socio - humanísticas.

Por mucho que se valore la importancia de la formación dirigida a la adquisición de conocimientos técnico-científicos y culturales, hay una serie de **competencias profesionales generales** que se asocian más a conductas y actitudes de las personas. Estas competencias son transversales porque afectan a muchos sectores de actividad, a muchos lugares de trabajo y están muy en sincronía con las nuevas necesidades y las nuevas situaciones laborales.

Retomando a Alvarez de Zayas, R.M, cuando plantea que el proceso de formación profesional debe verse desde lo curricular y lo extracurricular, de manera que el estudiante se forme integralmente en su relación con la realidad social.

Así mismo la formación de competencias profesionales generales debe desarrollarse a través del currículo y a través de la dimensión extracurricular, para la dimensión curricular se propone la formación por **ciclos de precedencia**, descrita posteriormente en la investigación y la extracurricular a través de cursos y talleres de capacitación a profesores, coordinadores, jefes de carrera y facilitadores, como gestores importantes en el proceso de formación de competencias profesionales generales desde la formación laboral en la modalidad semipresencial.

Asumimos entonces como **Concepción didáctica el Conjunto integrado de ideas científicas, sistematizadas y fundamentadas a través de leyes, principios y regularidades con el objetivo de describir, explicar, asumir y contextualizar el proceso de formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial de las carreras socio – humanistas, garantizando la calidad y pertinencia del proceso.**

Esta concepción didáctica debe sustentarse en los siguientes elementos:

- Una sólida formación general integral, con fuerte énfasis social, cultural y comunicativo.
- Llevar a cabo los encuentros en las carreras socio – humanistas de forma tal que se visualicen problemas profesionales generales a resolver, o sea primando el método problémico, donde vayan adquiriendo conocimientos, habilidades, valores, actitudes y experiencias.

- Desarrollo paulatino de habilidades comunicativas, investigativas, mediadoras, de negociación, liderazgo participativo y trabajo en equipo.
- Diseñar y aplicar programas de capacitación al colectivo pedagógico y todo el que tenga directamente que ver con el proceso de formación de competencias profesionales generales, mediante la práctica laboral.
- Diseñar y llevar a cabo talleres para la formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas para los implicados en el proceso y garantizar el buen desempeño profesional de los egresados.
- Promover el trabajo en equipo y la realización de la práctica laboral desde su puesto de trabajo, dimensionando las competencias profesionales generales desde la función específica de cada estudiante.
- Fusión entre la lógica de las carreras socio – humanistas y el contexto a través de la dimensión curricular y extracurricular haciéndolo participativo, integral y elemento esencial para la formación de competencias profesionales generales.
- El diseño del componente laboral – investigativo y académico para las carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad debe ser dialéctico, dinámico, en constante avance y fusión con los puestos de trabajo de los estudiantes.
- Evaluación práctica, desde el puesto de trabajo, donde se evidencia lo aprendido e integrarlo con la carrera, la labor que realiza y las competencias profesionales generales a adquirir y la sociedad de manera general, demostrando como se ha transformado como sujeto en la medida que transformó su entorno socio – laboral.

Teniendo en cuenta que los principios son las normas o ideas fundamentales que rigen el planteamiento o la conducta, según lo planteado por Cardona Montoya en el 2007; los **principios** que rigen la concepción didáctica para la formación de competencias profesionales generales mediante la práctica laboral son los siguientes:

- Formación de competencias profesionales generales por ciclos de precedencia.
- Carácter complementario de las carreras socio – humanistas. (En tanto los grupos sociales constituyen núcleos comunes).

- Relación de subordinación de las competencias básicas y específicas a las competencias profesionales generales.
- Tronco común de carreras socio – humanísticas.
- Tutoría psicopedagógica.

Estos principios sustentan y garantizan la propuesta de Concepción didáctica y posteriormente de la implementación de la estrategia.

Es imprescindible en condiciones de semipresencialidad que los docentes y los tutores mantengan una atención diferenciada a los estudiantes en el proceso de formación de competencias profesionales generales, tanto en la universidad, como en la empresa o institución donde trabaja o donde desarrolla la práctica en caso de estar desvinculado laboralmente.

Las actividades que se orienten desde el inicio de la carrera deben estar dirigidas a la formación y desarrollo de motivaciones hacia la investigación, las cuales deben estar muy bien diseñadas para que cumplan con el objetivo propuesto, de este modo garantizamos que el estudiante se comprometa cada vez más con la búsqueda de soluciones y puesta en práctica de sus propuestas, desarrollando en el, sentido de pertenencia, espíritu creador y se potencie la formación de habilidades y capacidades, lo que conlleva al desarrollo y formación de competencias profesionales generales. (Anexo 13 y 14).

La enseñanza debe ir delante del desarrollo, aunque teniendo en cuenta sus leyes, para lo cual se concibe el aprendizaje como la apropiación de la experiencia histórico social, lo que conduce al desarrollo y no ocurre fuera de la Zona de desarrollo Próximo. El proceso de formación de competencias profesionales generales debe estructurarse en función de potenciarla permitiendo la sistematización e integración de acciones y operaciones comunes a las carreras socio – humanistas.

Es posible entonces desarrollar competencias en los estudiantes si se tienen en cuenta las experiencias por las que han transitado, la existencia de un cierto nivel cognitivo; por lo que la enseñanza debe estar orientada al desarrollo de habilidades intelectuales de aprendizaje y estrategias dirigidas al aprendizaje significativo.

Desde este punto de vista la educación debe estar dirigida a aprender a aprender (adquirir los instrumentos de la comprensión), a enseñar a pensar, a enseñar a hacer (influir sobre el propio entorno), a convivir en sociedad, en ambiente laboral y social (participar y cooperar en las actividades) y a ser (crecer como sujetos, englobando los pilares anteriores). Los estudiantes deben egresar con una serie de habilidades como procesadores activos y efectivos del conocimiento, con una formación laboral general en la que estén incluidas una serie de competencias profesionales generales para garantizar un futuro competente como profesionales.

Un elemento importante que se debe tener en cuenta en el proceso educativo de la personalidad, como plantea Márquez Marrero en el 2004; lo constituye la posibilidad que tiene el sujeto de alcanzar su propia autorregulación, lo cual nos lleva a desarrollar un proceso más encaminado a facilitar a la persona los principales instrumentos que le permitan autónomamente lograr de manera permanente su autodesarrollo. Lo anterior nos hace pensar en la puesta en práctica de un proceso orientado a aprender a aprender.

Si al estudiante le enseñamos como actuar de modo correcto, le demostramos confianza en sus posibilidades, le damos oportunidad de aportar ideas, tomar decisiones, rectificar sus errores y le hacemos ver que reconocemos sus valores y su esfuerzo; estaremos encontrando el mejor camino para que aprenda nuevas formas de comportarse, de relacionarse con su entorno, de convivir en un ambiente laboral, estaremos contribuyendo a que se cree nuevos criterios, se trace nuevas metas, se modifique positivamente y luche por su autodesarrollo, lo que conlleva a la fortaleza de las competencias profesionales generales que posee y la formación de nuevas, en dependencia de las situaciones a las que se enfrente.

En la medida en que el sujeto se conozca y tenga confianza en si mismo más factible le resultará enfrentarse y solucionar con éxito los problemas que se le presentan en la vida social y laboral, es capaz de valorar con mayor objetividad sus potencialidades y características, tanto afectivas como intelectuales, su representación de la realidad será más objetiva y por tanto será más conciente para transformarla.

La conducta se aprende en todas las situaciones de la vida y es la forma de conducirse reiteradamente, lo que va dando lugar a la formación de las cualidades de la personalidad y la apropiación de competencias profesionales generales en función del contexto y el problema presente.

Las actividades que se orienten desde el inicio de la carrera deben estar dirigidas a la formación y desarrollo de motivaciones hacia la investigación, las cuales deben estar diseñadas en función del objetivo formativo, de este modo garantizamos que el estudiante se comprometa cada vez más con la búsqueda de soluciones y puesta en práctica de sus propuestas, desarrollando en él, sentido de pertenencia, espíritu creador y se potencie la formación de habilidades y capacidades, lo que conlleva al desarrollo de **competencias profesionales generales**.

Los jóvenes necesitan moverse, comunicarse, observar, inquirir, proponer, rebatir, razonar, criticar, valorar, formarse criterios, adoptar posiciones, forjarse ideales y esto se puede y se debe hacer en el marco de las clases. (24)

El educador para lograr esto debe tener en cuenta las individualidades de los estudiantes, su esfera motivacional y afectiva; el éxito de su labor dependerá en gran medida de la forma en que se comunique con el grupo y el grupo recíprocamente con él. Para ello debe desarrollar actividades que tengan en cuenta el desarrollo de las necesidades y motivos comunes del grupo, así como la posibilidad de satisfacer sus necesidades individuales en el seno del colectivo; puede lograrse con el desarrollo de actividades comunes que posibiliten la interacción entre los miembros del grupo, pero sin olvidar su individualidad, desarrollando vivencias afectivas de la vida, pero en una coexistencia espacial y temporal de sus miembros, donde estén claras las normas y expectativas seleccionadas por todos y se evidencia el carácter individual y grupal del proceso educativo. Todo se puede hacer excepto propiciar, tolerar o incitar la monotonía, que solo conduce al rechazo del conocimiento.

La escuela puede considerarse como el primer centro de trabajo; cuando se deja de ser estudiante se pasa a ser trabajador; por tanto es en la escuela donde se forman los hábitos laborales; esta debe servirle de tránsito entre la vida familiar y social. El modo de vida de la escuela y sus exigencias han de derivar del modo de

vida de la sociedad y en especial de los centros de trabajo; los hábitos que se formen en ella deben conducir a formar un buen trabajador.

Este modo de desarrollar el proceso docente educativo, donde el estudiante se sienta parte fundamental de su proceso de formación garantizará el desarrollo de un modelo formativo en el que se precisen las aspiraciones en relación con la formación de su personalidad, considerando sus características actuales y potenciales, modos de pensar y actuar en todas las esferas de su vida laboral y social, así como sus manifestaciones en las diversas relaciones y situaciones de la realidad en la que se desarrolla.

Al respecto (Leontiev, 1981) plantea que la actividad humana no puede existir de otra manera que en forma de acciones o grupo de acciones, la actividad laboral se manifiesta en acciones laborales, la actividad didáctica en acciones de aprendizaje, la actividad de comunicación en las acciones o actos de comunicación.

En la comunicación que el profesor establece con los estudiantes no puede mediar una gran distancia, ya que esto conduce a la formalización de todo el sistema de interacción y no permite la creación de un clima agradable y una atmósfera adecuada para el intercambio. La distancia debe existir y es imprescindible pero debe formarse en el marco de la comunicación, nunca debe imponerse como base de la interrelación, lo que entorpecería el buen desarrollo del proceso docente educativo y limitaría el desarrollo formativo de los estudiantes.

En la formación por competencias profesionales generales en la semipresencialidad es necesario tener en cuenta "... que la educación de la competencia debe sustentarse en una metodología participativa de enseñanza – aprendizaje, en una comunicación dialógica entre docentes y estudiantes, tutores y profesionales, así como en una evaluación centrada en el proceso de construcción de la competencia profesional a través de la autoevaluación y heteroevaluación en el ejercicio de la profesión." (25)

No basta con resolver eficientemente los problemas profesionales en la esfera laboral, es necesario llevarlo a la vida cotidiana, lo que hará de ellos hombres y mujeres cada vez más capacitados, motivados profesionalmente, satisfechos con su desempeño y prestos a disfrutar de una vida plena.

2.4 Rasgos de la formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanísticas.

Después de realizar un análisis a los planes de estudio, perfil del profesional y documentos del MES sobre las carreras socio – humanísticas hemos llegado a la conclusión que poseen modos de actuación y desempeños similares (Anexo 15)

Todas estas carreras tienen en común de (salvando las terminologías propias):

- Valorar las relaciones sociales.
- Participar activamente en la vida social del país, demostrando una sólida preparación científica y cultural.
- Precisar y saber los principios básicos de las ciencias a que tributan.
- Desarrollar amor a la profesión, ética profesional y social y autopreparación técnica y cultural.
- Vincular la formación estética general con el desarrollo de hábitos de utilización adecuada del lenguaje tanto en su expresión oral como escrita.
- Saber como, donde y que buscar en materia de documentos, asociado a una temática particular.
- Localizar, analizar y clasificar información vinculada a temas específicos.
- Interpretar, analizar y redactar documentos.
- Ser creativo en las soluciones propuestas y desarrollar la capacidad de apreciación y valoración estética.
- Aportar soluciones novedosas que se fundamenten en la gerencia de los diferentes recursos a su alcance.
- Tener una correcta expresión oral.
- Desarrolla habilidades comunicativas oral y escrita en lengua materna.
- Saber desenvolverse en el ambiente donde existe el problema social a resolver.
- Actuar dentro de los principios de la ética profesional.
- Orientar sus intereses individuales en función de las necesidades de la sociedad, sobre la base de los conocimientos y habilidades que desarrollen a través del estudio de la especialidad.
- Fomentar, organizar y desarrollar actividades capaces de promover la vida cultural y social.

- Dominar de manera integral las herramientas científico – metodológicas que les permitan una visión histórico - lógica del desarrollo de la sociedad y el pensamiento social.
- Impartir docencia vinculados con la ciencia específica.
- Apreciar el aporte social y brindar asesorías al respecto.
- Desenvolverse en la detección, resolución y profilaxis de problemas sociales tanto en el ámbito individual, grupal o institucional.
- Capacidad de innovación para lograr el máximo aprovechamiento técnico y económico de la tecnología, en correspondencia con las leyes sociales y con los principios científicos y técnicos de la profesión y de su inserción en la vida social.
- Capacidad de trabajar en equipos y solucionar problemas.
- Uso de Técnicas y Tecnologías de la información, así como de un idioma extranjero.
- Asumir un nuevo tipo de liderazgo y gestión, que ejercerá en su papel de participante y agente de cambio para el desarrollo del país y de sus ciudadanos, con la decisión de servir a los intereses y proyectos de la comunidad.
- Elaborar formas de intervención o acción que contribuya a mejorar o eliminar los problemas detectados, en conjunto con las estructuras de dirección institucional que correspondan.
- Promover – a través de la intervención cambios en los mecanismos de aprehensión y vías de solución de los problemas sociales que afectan a los individuos/familias e instituciones.
- Diagnosticar y evaluar los procesos comunicativos en las entidades comunitarias, económicas, política, social, cultural.
- Analizar, conceptualizar, organizar, ejecutar y evaluar estrategias de comunicación social, así como participar en la realización de acciones de comunicación que se deriven de las estrategias.
- Preparar y seleccionar materiales especializados para la divulgación.
- Analizar, asesorar y capacitar a diferentes públicos en el desarrollo de tareas de comunicación en las distintas áreas de una entidad.

- Asesorar en la toma de decisiones sobre el comportamiento de las entidades en su comunicación interna y externa.
- Diseñar, ejecutar y evaluar resultados de investigación.
- Instrumentar soluciones profilácticas.
- Confeccionar diseños de investigación.
- Concebir, diseñar y llevar a cabo investigaciones.

Es justamente sobre estas características y modos de actuación en los que se trabaja para la formación de las competencias profesionales generales y sobre ellos se diseña la concepción didáctica para las carreras socio – humanistas.

2.4.1 Relación teoría práctica y la fundamentación para la concepción didáctica.

La enseñanza en la universidad se dirige a lograr en los estudiantes un nivel de desarrollo superior al que ya posee, para ello se debe potenciar desde cada carrera, desde cada clase que los estudiantes se motiven a ejecutar actividades que le permitan estimular y superar el desarrollo ya alcanzado, de este modo se va promoviendo el autodesarrollo y la formación de competencias profesionales generales en cada uno de ellos desde su contexto social y académico. Por lo que el verdadero proceso educativo transcurre en el interior del sujeto.

Retomando una idea de Álvarez de Zayas. C. 2003, la sistematización del conjunto de capacidades y competencias conforma, en el plano de la subjetividad, de su espiritualidad, el poder del sujeto, por lo que se siente más confiado, seguro y dispuesto a enfrentarse a la realidad social.

Un rasgo esencial de la formación profesional es la relación entre teoría y práctica. En esta relación la práctica delimita la teoría necesaria, la relación entre las condiciones y demandas de las situaciones concretas en el trabajo (la práctica) con las necesidades de sistematización del conocimiento (la teoría), es más significativa para el sujeto si la teoría cobra sentido a partir de la práctica; es decir, si los conocimientos teóricos se abordan en función de las condiciones concretas del trabajo y si se pueden identificar como situaciones originales de la práctica.

Para el desarrollo del pensamiento es necesario ser capaz de aprender lo particular interiorizarlo, asumirlo en lo general y contextualizar lo que se hace y se piensa.

En todo sistema social están presentes los diferentes saberes; cada profesión se construye sobre la base de ellos. La escuela a través del currículo selecciona de esos sistemas de saberes lo que un profesional necesita conocer para resolver una determinada gama de problemas en el sistema social, lo que la hace eficaz. El proceso didáctico hará que esa adquisición de saberes sea más eficiente. Los tres procesos, el currículo y el didáctico, bajo un sistema pedagógico relacionan el sistema del mundo de la escuela con el sistema del mundo de la vida, lo que lo hace efectivo. (Álvarez de Zayas. C. 2003)

De este modo, un currículo por competencias, que articula conocimientos científicos, globales y experiencias, que se proponga además reconocer las necesidades, problemas de la sociedad en lo que está inmerso y la realidad de la práctica social y laboral; será un currículo orientado a la formación profesional en el que se identifiquen las **competencias profesionales generales** indispensables para el establecimiento del perfil de egresado del futuro profesional. Todo ello definido mediante un diagnóstico de las experiencias laborales y sociales de la realidad, de la práctica profesional de los estudiantes y egresados, del desarrollo y vinculación de la disciplina con la práctica y del mercado laboral imperante.

Una vez que se establezcan los niveles de competencias, las asignaturas que integran el currículo, consideradas como unidades de aprendizaje, se articulan en relación con la problemática y necesidades encontradas en el diagnóstico, las que están llamadas a darle a los estudiantes las herramientas necesarias para enfrentarse y apropiarse de saberes necesarios para su desempeño laboral una vez graduados.

Un currículo basado en competencias profesionales generales dirigido a la formación laboral del egresado va encaminado al desarrollo de las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de la profesión seleccionada, en la que se tienen en cuenta los conocimientos adquiridos en niveles educativos previos; desarrollando en el estudiante la capacidad de solucionar y responder ante situaciones laborales complejas que puedan presentarse ya sea generales o

vinculadas al ejercicio de la profesión, vinculadas o no a condiciones específicas de ejecución.

Para que este profesional desde su puesto de trabajo una vez graduado pueda dominar la actividad laboral, es necesario que su formación transcurra vinculada directamente a la práctica y en ella vaya descubriendo su actividad y encargo social, donde poco a poco irá asumiendo su profesión y las actividades más cotidianas de la misma; todo ello sin apartar la instrucción del sujeto, con la cual formamos al hombre en una rama del saber humano, o sea en una profesión y lo preparamos para la vida.

Es por ello que las habilidades tienen la finalidad de que el alumno comprenda, domine y aplique el conocimiento adquirido; el hombre como ser bio-psico social se forma a través de la actividad, para alcanzar esta finalidad ocurre una mediación psico-didáctica, propia del proceso docente, en la cual el pensamiento del alumno actúe sobre el objeto de conocimiento o sobre fuentes en que se representa, comunicándose a través del lenguaje, mediante el que expresa el proceso producto de su comprensión del conocimiento, al relacionarse con los demás sujetos que conviven a su alrededor y que se vinculan de una u otra forma en dicho proceso.

En la formación universitaria, el estudiante debe aprovechar para su continua preparación, adquisición de conocimientos, habilidades, capacidades y valores, mediante el continuo desarrollo cognitivo y volitivo, la práctica profesional, bajo el principio teoría – práctica, en la cual se va logrando un nivel de dominio de las habilidades que le permitan la autonomía para la superación permanente personal y profesional adquiriendo las competencias profesionales generales necesarias para su desempeño, desde su puesto de trabajo.

Salvando las particularidades de los distintos modos de actuación profesional: educar en el maestro, dirigir los procesos industriales en el ingeniero, dar atención integral de salud en el médico, etc; se considera que hay habilidades profesionales comunes de obligada formación, a saber: (26)

- Integrar los conocimientos y elevarlos al nivel de aplicación profesional.
- Dominar las técnicas para mantener información actualizada.
- Investigar y saber establecer los vínculos con el contexto social.

- Gerenciar – administrar los recursos humanos y materiales.

Estas capacidades van desarrollándose en cada sujeto según las condiciones internas que posea, al igual que las competencias profesionales generales van formándose a lo largo de la sistematización del aprendizaje en la escuela y fuera de ella, y posibilitan el enfrentamiento a problemas cada vez más complejos, objetivos y cercanos a la realidad.

Para la formación de dichas habilidades, capacidades y actitudes debidamente sistematizadas los estudiantes van ejecutando tareas reiteradas, pero en nuevas situaciones, dirigido ello específicamente a su desarrollo.

El dominio por parte del estudiante de la estructura científica, lo pone en condiciones de enfrentarse a la solución de problemas sociales, científico – técnicos y productivos; pero al existir tanta información sobre la misma temática, la cual es imposible de obtener totalmente, es necesario formar en el estudiante la capacidad de trabajar en equipo y para ello propiciar la interdisciplinariedad; que no es más que la necesidad de un trabajo profesional en colaboración, acompañado por decisiones y una organización diferente de la administración institucional escolar, requerimiento imprescindible para garantizar la fluidez del proceso, la solidaridad entre el grupo social y la solución de los problemas de manera más eficiente y competente; garantizando que el sujeto aprenda a vivir en colectivo.

Entendemos entonces por **formación**: El proceso cuya función es la de dar respuesta a la necesidad de la preparación del hombre y que tiene como objetivo a la educación, es decir, a la formación del hombre en todos los aspectos de su personalidad. Así como es también el proceso mediante el cual la sociedad prepara a los hombres de dicha sociedad en aras de satisfacer las necesidades que el mismo desarrollo social genera. (27)

Esta formación profesional en el currículo de los estudiantes tiene entre otras la ventaja de responder mejor a los requisitos del puesto de trabajo; hace más transparente el mercado laboral; en las empresas la gestión y selección del personal puede ser más eficiente, la capacidad de respuesta y el rendimiento es mucho más eficaz y la formación va transcurriendo en vínculo directo con su labor.

La concepción por competencias profesionales generales integradas para la educación superior es una opción que busca generar procesos formativos de mayor calidad, pero sin perder de vista las necesidades de la sociedad, de la profesión, del desarrollo disciplinar y del trabajo académico. Asumir esta responsabilidad implica que la institución educativa promueva de manera congruente acciones en los ámbitos pedagógico y didáctico que se traduzcan en reales modificaciones de las prácticas docentes; de ahí la importancia de que el maestro también participe de manera continua en las acciones de formación y capacitación que le permitan desarrollar competencias similares a aquellas que se busca formar en los alumnos. (28)

Cuando se toma conciencia y el sujeto conoce sus limitaciones y lucha por superarlas, dispuesto a transformar la realidad social que lo rodea, obtiene de sí mismo un mayor resultado, respuesta de su propio proceso de formación y transformación, es así como se va preparando para la vida, aprendiendo a aprender, a hacer, a ser, a vivir en colectivo y por tanto a ser más competente.

2.5 Concepción didáctica y los modos de actuación en la modalidad semipresencial en las carreras socio - humanísticas.

Para la formación de competencias profesionales generales no debemos olvidar la relación problema – objeto – objetivo, ya que es ella la que nos proporciona la esencia del Proceso Docente Educativo.

Los objetivos están relacionados con las características que debe poseer el egresado para que trabaje con el objeto y resuelva los problemas que se le presenten. En el objetivo se va recogiendo lo fundamental, lo que se desea lograr u obtener; incluye la esencia del contenido, del objeto y de los métodos a emplear para lograrlo. Entre el objeto y el problema; como nos planteara Addine Fernández, F en el 2000; hay una relación de esencia y fenómeno siendo el problema fenómeno, manifestación, mientras que el objeto constituye la esencia. El objeto se constituye en contenido, los problemas en su manifestación particular y el método de aprendizaje en su solución. No tener en consideración el objeto hace impreciso

el contenido, pero no tener en cuenta el problema es desconocer su modo, su lógica de desarrollo, su método.

Es por ello que necesitamos que los estudiantes se enfrenten a problemas y los resuelvan, para que de este modo adquieran conocimientos y ejerciten habilidades, adquieran actitudes y desarrollen valores, convirtiéndose posteriormente en competencias profesionales generales. Estos problemas pueden resolverse mediante tareas y actividades, las que deben estar bien estructuradas por el profesor para cada ciclo.

La tarea docente es una unidad organizativa del proceso de enseñanza aprendizaje, como plantea Álvarez de Zayas, C; es la célula básica al ser la unidad más pequeña e indivisible que contiene a todos los componentes del proceso de enseñanza aprendizaje, siendo portadora de la contradicción del proceso de enseñanza aprendizaje que se manifiesta entre: las necesidades sociales cada vez más crecientes, que se le establecen a la Escuela y el nivel de desarrollo de los estudiantes, sus motivaciones, intereses y conocimientos, los que pueden o no estar en correspondencia con los fines de la enseñanza.

Un enfoque sistémico que posibilite la integración en cada actividad docente, requiere el incremento de actividades que aseguren la formación de habilidades prácticas y profesionales promoviéndose la reducción del tiempo presencial y el incremento de actividades prácticas. La reducción del número de horas presenciales constituye un elemento polémico ya que puede conllevar a un descenso del nivel teórico si no se tienen en consideración cambios en la concepción del contenido, los métodos y las formas que se desarrollen en el Proceso Docente Educativo. (29)

Para lograr de un modo sistémico la adquisición y ejercitación de habilidades profesionales y formación de competencias profesionales generales en los estudiantes, es necesario integrar las disciplinas y sus asignaturas, relacionándolas con los problemas concretos de la producción y los servicios; de este modo tributará directamente a los objetivos de la carrera, a los puestos de trabajo y a la formación de los estudiantes, independientemente de la carrera que estudie.

Para lograrlo los estudiantes deben apropiarse de una profunda formación básica que garantice el desarrollo de **competencias profesionales generales** sobre la base de invariantes del conocimiento, que incluye leyes, principios, componentes esenciales de la lógica de la ciencia, lo que permitirá la apropiación de la lógica de la profesión en la medida que avancen en la carrera, alcanzando un nivel que les permita resolver problemas cada vez más complejos a partir de los conocimientos, habilidades y valores de que disponen, asumiendo una actitud responsable y consecuente con el momento histórico, la carrera y el puesto de trabajo.

Para ello se hace necesaria una preparación de los profesores universitarios, no solo en su ciencia sino en pedagogía y didáctica general, logrando en ellos mayor compromiso y motivación con el proceso y por ende con el estímulo, la independencia y la creatividad de los estudiantes para su formación profesional.

Como plantea Tunerman; La preocupación por la calidad de los estudios arranca de la idea de que los estudiantes de nivel superior de un país forman parte de la riqueza de ese país, son bienes del más alto valor para toda la sociedad, por decirlo así, dados los roles que al graduarse están llamados a desempeñar en el seno de la misma. Entonces, es de interés público asegurar la calidad de los estudiantes. Incluso en el futuro, las universidades van a ser juzgadas o evaluadas más por la calidad de los alumnos que por la calidad de sus profesores, como consecuencia del énfasis que hoy en día se pone en los procesos de aprendizaje más que en los de enseñanza (30).

2.5.1 Distinción de la concepción didáctica para las carreras socio – humanísticas en la semipresencialidad en la Universidad de Pinar del Río.

Se realiza inicialmente un análisis de las carreras socio - humanistas en condiciones de Semipresencialidad para la adaptación de su plan de estudio a las nuevas condiciones de la Universidad cubana.

Para ello se realiza la propuesta de una concepción didáctica donde se evidencie la adaptación por **ciclos de precedencia** en las carreras socio – humanistas para la

formación de competencias profesionales generales. Con la propuesta estamos reflexionando entorno al concepto de semestre en la modalidad semipresencial.

Pretendemos entonces adecuar el plan de estudio de las carreras socio - humanistas para su aplicación en la modalidad semipresencial a partir de la estructuración del Plan del Proceso Docente por ciclos o niveles, definir los objetivos correspondientes en cada uno de ellos, precisar las habilidades a potenciar por ciclos y los principales problemas generales a resolver, enfatizando en las competencias profesionales a potencias en cada ciclo.

Sería entonces prudente partir de un análisis de las carreras socio - humanistas en particular, sus objetivos, campos de acción, esferas de actuación y habilidades generales que poseen en común, ya que el contexto es un eslabón imprescindible a tener en cuenta.

Para lograr un desempeño profesional eficiente y eficaz en menester que la preparación a lo largo de toda la carrera esté regida por la vinculación de la carrera a los puestos de trabajo, enfatizando en las prácticas profesionales y enseñando a los estudiantes sobre la base de los problemas reales más frecuentes de la profesión.

Estamos proponiendo entonces una estructuración de las carreras socio – humanistas por **ciclos de estudio**, los cuales guardan relaciones de **precedencia** entre ellos y tienen el mismo objeto de estudio, solo que a diferentes niveles de complejidad y profundidad, según avancen los estudiantes por cada uno de ellos.

Las asignaturas entonces serán estructuradas de acuerdo con su contribución a los objetivos de los ciclos y secuenciadas dentro de cada ciclo acorde con los requisitos de precedencia entre ellas.

Para definir los objetivos en cada ciclo fue necesario reconocer las principales **habilidades comunes** que deben poseer los futuros graduados de carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad, dentro de ellas tenemos:

- Revisar y analizar documentos.
- Interpretar y redactar documentos.
- Trabajar en equipo.
- Expresarse correctamente

- Comunicarse tanto oral como escrito con dominio del idioma.
- Actuar consecuentemente ante las situaciones sociales a las que se enfrenta.
- Apreciar los problemas sociales y valorarlos.
- Aportar soluciones.
- Ser creativos e innovadores en todo momento.
- Instrumentar soluciones profilácticas a los problemas detectados.
- Actuar con liderazgo.
- Diseñar investigaciones y desarrollarlas.
- Instrumentar los resultados de investigación.
- Actuar bajo los principios éticos.
- Analizar, conceptualizar, organizar, ejecutar y evaluar estrategias de comunicación social.
- Preparar, seleccionar y promover materiales para la divulgación.
- Diagnosticar y evaluar procesos comunicativos.
- Asesorar y capacitar para el desarrollo de tareas de comunicación y toma de decisiones.

Todas estas habilidades básicas a potenciar en los futuros graduados de carreras socio - humanistas deben desarrollarse sobre la práctica, enfrentando a los estudiantes a problemas laborales concretos, reales y frecuentes, desde su puesto de trabajo.

El hecho de ser estudiantes por la modalidad semipresencial nos aporta ventajas debido a que estos estudiantes se encuentran vinculados a un centro de trabajo, en muchos casos no tiene nada que ver con la carrera que estudian pero si existen situaciones laborales, sociales, contextuales que pueden afectar directa o indirectamente a los estudiantes y pueden ser aprovechadas para su práctica profesional y desarrollo de competencias profesionales generales.

Es necesario aprovechar las ventajas de estos estudiantes y sus experiencias en la vida laboral para posteriormente trasvolarlo a la formación de competencias profesionales generales de las carreras socio – humanistas.

Entonces se realiza la propuesta de estructuración por **ciclos de precedencia** en las carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad. Valorando

estos aspectos se diseñaron los ciclos de las carreras, para que cada estudiante sea el gestor de su propio desempeño y decida como y cuando estudiar.

Se propone estructurar las carreras socio - humanistas en 4 ciclos básicos:

1. **Ciclo I:** Formación básica y general. (Incluye las Disciplinas de formación básica y general de las carreras)
2. **Ciclo II:** Formación específica. (Incluye las Disciplinas de formación básico - específica)
3. **Ciclo III:** Formación del ejercicio de la profesión. (Incluye las Disciplinas del ejercicio de la profesión)
4. **Ciclo IV:** Profundización y ampliación. (Incluye las Asignaturas propuestas para cada carrera, teniendo en cuenta el perfil y el currículo)

(La Disciplina Educación física no se incluye porque en la modalidad semipresencial no se contempla en el Plan de estudio)

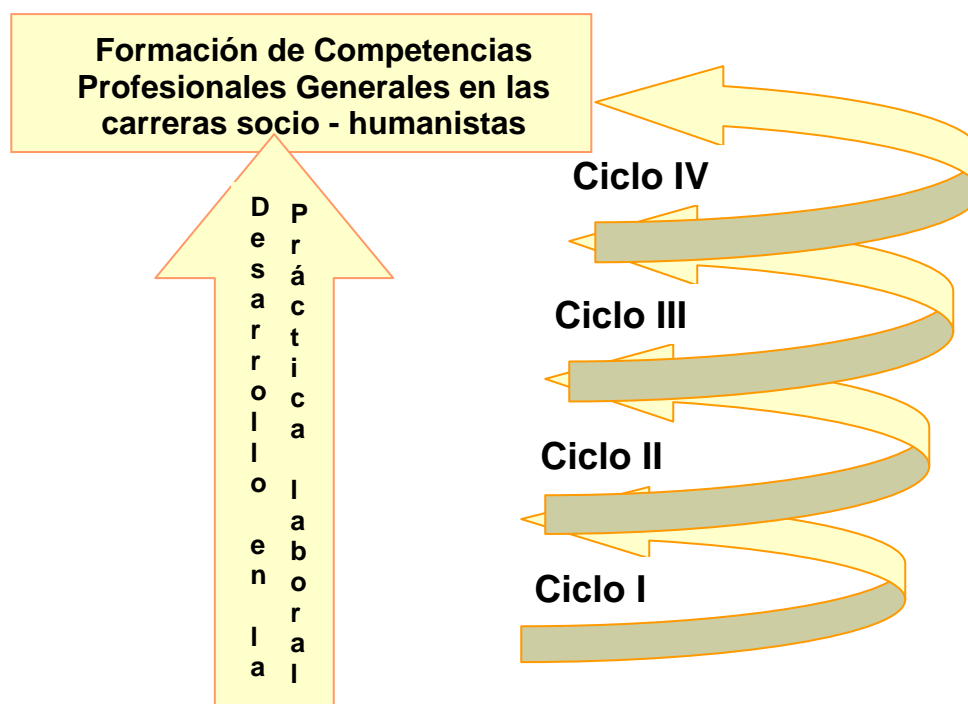
La Disciplina principal Integradora (DPI) estará distribuida en los ciclos según se considere en cada Institución de Educación Superior.

La estructuración por ciclos de precedencia para la modalidad semipresencial constituye el embrión para el desarrollo de la Disciplina Principal Integradora en cada una de las carreras socio – humanistas. Donde la DPI en cada carrera y ciclo tiene como objetivo el mismo del ciclo de estudio por el que esté transitando el estudiante y se integran los conocimientos, habilidades y valores de todas las asignaturas que lo componen por carrera.

Los ciclos de precedencia tendrán una particularidad que los distingue; teniendo en cuenta que las carreras socio – humanistas poseen similitudes en cuanto a su plan de estudio, modos y esferas de actuación, teniendo un tronco común, el **Ciclo I** será común a las 7 carreras socio – humanistas, agrupando las disciplinas básicas, teóricas y de formación general. Después que el estudiante termine con el Ciclo I, podrá decidir ya con más elementos cual de las carreras desea matricular. Inicialmente la matrícula se realizará a la Facultad, con una matrícula tentativa por carreras, pero que puede variar al concluir el Ciclo.

En el **Ciclo II** existirán asignaturas comunes pero comienza a diversificarse según la profesión elegida. El **Ciclo III** será distinto para cada carrera, porque agrupa las

disciplinas del ejercicio de la profesión y en cuanto al **Ciclo IV** que es de profundización y especialización habrá asignaturas comunes a todas las carreras y la diversidad dependerá de la lógica de la ciencia, la lógica de la profesión y las motivaciones por una u otra esfera y no es precedente.



El **Ciclo I** está compuesto por asignaturas básicas, teóricas, de formación general. Tiene como Objetivo: La familiarización con las carreras y la formación general de los estudiantes.

Los principales problemas que se pretenden resolver al terminar todas las asignaturas que componen este ciclo están dirigidos a la realización de investigaciones sencillas de la actividad social, reconocer problemas sencillos y valorarlos, familiarización con las carreras socio – humanistas y la profesión, identificar problemas profesionales de modo general, así como manejar e interpretar información y documentación específica.

Las principales habilidades que se potenciarán serán la de escuchar, observar, identificar, definir, valorar, revisar documentos, redactar e interpretar.

El **Ciclo II** está compuesto por asignaturas básicas específicas y tiene como Objetivo: Integrarse al sistema socio - humanista con dominio de los fundamentos teóricos.

Los principales problemas que se pretenden resolver al concluir el ciclo están dirigidos al procesamiento y manejo de información, participa en asesorías y análisis vinculados con la profesión.

Las principales habilidades a potenciar en este ciclo son las de negociar, concertar, mediar, tomar decisiones, exponer, analizar, tramitar.

El **Ciclo III** está compuesto por asignaturas del ejercicio de la profesión y tiene como Objetivo: Desarrollar y consolidar la formación profesional desde el ejercicio de la profesión.

Los principales problemas a resolver al culminarlo están dirigidos al desarrollo y consolidación del análisis documental, procesamiento de información de la actividad específica de cada carrera, realizará propuestas dirigidas al desarrollo y perfeccionamiento del ejercicio de la profesión, realizará exposiciones orales e investigaciones.

Las principales habilidades a potenciar son las de investigar, decidir, integrar, trabajar en equipo y poseer un amplio dominio cultural y científico de la profesión.

El **Ciclo IV** está compuesto por asignaturas optativas de perfil general y tiene como Objetivo: La profundización, especialización y ampliación de los conocimientos generales de las carreras socio – humanistas.

Las principales habilidades a potenciar son las de demostrar, consolidar, gestionar y actuar en el ámbito social, cultural, científico y profesional de manera competente.

Es un ciclo en el que cada estudiante decide en que orden o secuencia lo desea cursar, en el se contribuye a profundizar en temáticas importantes para el graduado de carreras socio - humanistas que se quedan un poco débiles en la carrera y que actualmente se obtiene a lo largo de años ejerciendo la profesión de manera empírica.

Sin embargo, si se trabajan estas temáticas los estudiantes se graduarán con una preparación mayor para enfrentarse a la vida profesional, por supuesto todo ello

vinculado a problemas laborales existentes y formando en ellos competencias profesionales generales.

Estará dirigido fundamentalmente a la especialización en función de las esferas de actuación donde se desempeña o espera desempeñarse.

Las asignaturas de este ciclo pueden ser cursadas cuando los estudiantes deseen desde el inicio hasta el final de la carrera, indistintamente, no es necesaria una secuenciación en ellas, al ser optativas serán elegidas las que prefieran, pero será necesario que matriculen el 45% mínimo de las asignaturas propuestas; aunque pueden cursarlas todas si lo desean. Será necesaria una previa solicitud para la preparación del profesor y la matrícula del grupo.

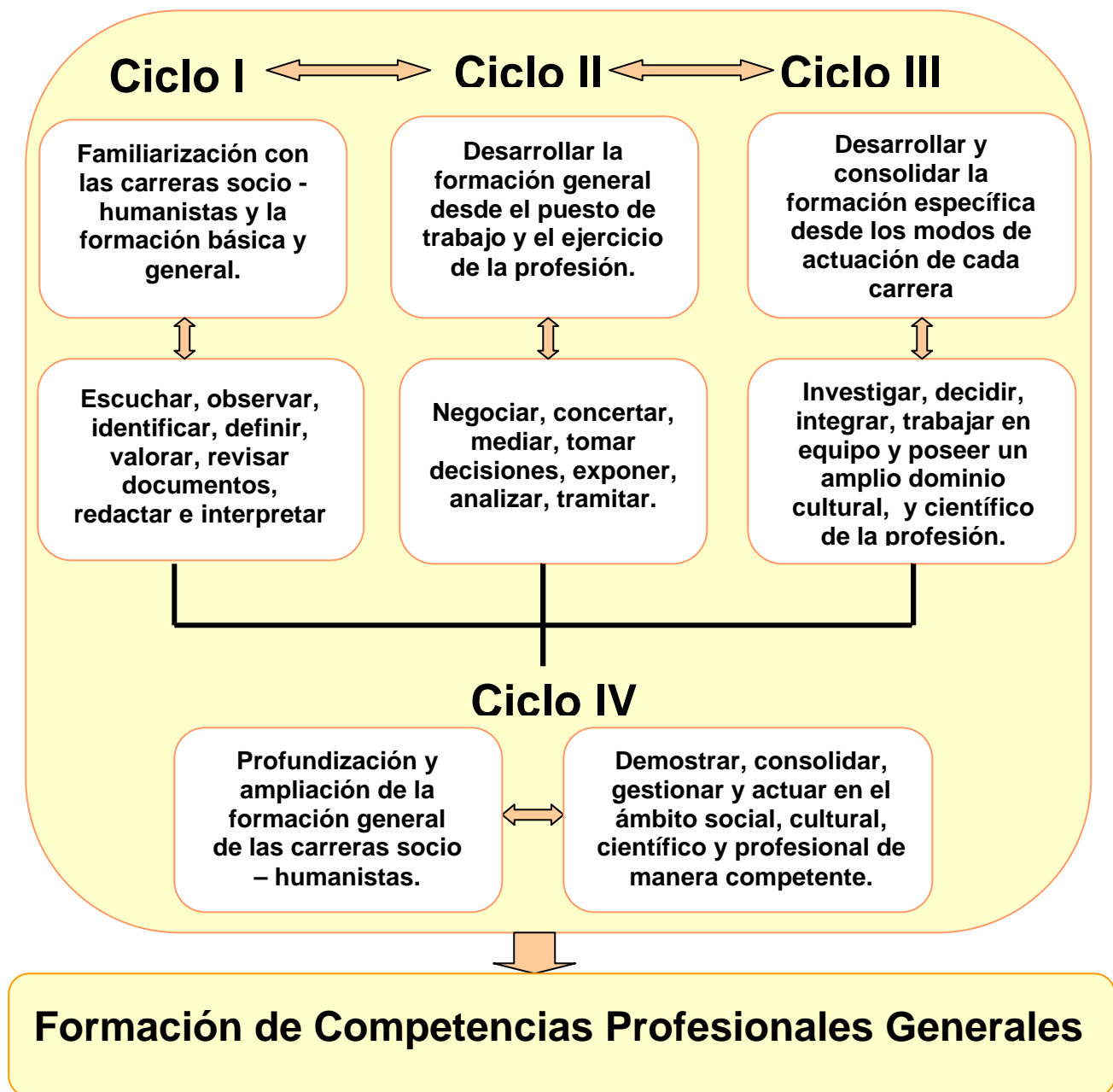
En cada carrera se realizará un análisis previo con el plan de estudio para seleccionar las asignaturas de profundización en cada profesión de acuerdo a los modos de actuación, los perfiles y las competencias profesionales específicas en cada carrera.

La fusión de estos ciclos de estudio estará dirigida a la formación de competencias profesionales generales, partiendo de lo general a lo particular, donde los estudiantes aprenden haciendo y aprenden a investigar.

Se potencia la creatividad, la independencia, la toma de decisiones oportunas y acertadas, el análisis, la constancia, el dominio de cuestiones sociales y teóricas, la responsabilidad, exponen, defienden posiciones, entre otras.

Con esta estructuración por ciclos los estudiantes se orientan en su plan de estudio individual, donde pueden matricular las asignaturas en el orden que deseen dentro del ciclo pero siguiendo la precedencia de los siguientes ciclos de estudio. Se propone que los estudiantes matriculen al mismo tiempo un mínimo de 4 asignaturas y el máximo lo decide cada uno teniendo en cuenta sus potencialidades.

Con esta propuesta queremos eliminar de la modalidad semipresencial el concepto de año y de semestre, quedando solo el concepto de ciclo adaptado a las posibilidades reales de cada Sede Universitaria Municipal y a las potencialidades individuales de los estudiantes.



Con ello la presencialidad será cada vez menos pero la preparación metodológica de los profesores cada vez será mayor; valorando muy bien en cada caso los métodos, medios, formas y evaluación a emplear.

La propuesta que hacemos para las carreras socio - humanistas puede ser adaptada a cualquier carrera de la modalidad semipresencial, adaptándola a las características propias de cada carrera, de la SUM y de la Sede Central, por lo que pudiera generalizarse si los Jefes y Comisiones de Carrera consideran.

2.5.2 Incidencia de la concepción didáctica en la Universidad de Pinar del Río.

Las carreras socio – humanistas poseen particularidades que la distinguen del resto, lo que hace posible establecer los ciclos de precedencia teniendo en cuenta las competencias profesionales generales a desarrollar. Teniendo en cuenta los análisis a los planes de estudio de estas carreras, lo planteado por los autores, Díaz Domínguez, T; Addine Fernández, F; Alcántara, J; Álvarez de Zayas, R.M; Aragón, A; Barnett, R; Cejas E; Cuesta Santos, A; Ducci, M. A; González Apaolaza, R; González Maura, V; Levy Levoyer, C; Iñigo, E; Sosa, A. M; Mertens L y Rueda Restrepo, N seleccionamos un grupo de **competencias profesionales generales a formar en los estudiantes de las carreras socio – humanistas:**

1. Mostrar disposición para la resolución de problemas socio – humanistas detectados en las instituciones donde laboran, vinculados con su práctica profesional y los modos de actuación de su profesión.

Para lo que será necesario:

- Participar en las actividades de la institución y conocerla.
 - Diagnosticar los problemas detectados, mediante la utilización de técnicas creativas.
 - Distinguir entre los problemas más apremiantes, teniendo en cuenta las necesidades e intereses.
 - Actuar consecuentemente ante cualquier problema, proponiendo soluciones o alternativas de solución.
2. Actuar con flexibilidad ante cualquier situación profesional socio – humanista en que se encuentre, demostrando seguridad y confianza en si mismo.

Para lo que será necesario:

- Saber escuchar los puntos de vista y alternativas antes de tomar decisiones.
 - Estar dispuesto a aceptar nuevas propuestas siempre que sean fundamentadas y argumentadas.
 - Estar abierto al cambio.
3. Valorar las relaciones sociales y actuar con principios de ética profesional, con responsabilidad, profesionalidad y humanismo.

Para lo que será necesario:

- Garantizar efectivas relaciones interpersonales.
 - Buena comunicación y empatía con los que lo rodean.
 - Fomentar, organizar y desarrollar actividades capaces de promover la vida cultural y social.
 - Saber desenvolverse en el contexto donde se encuentre.
4. Gestionar el trabajo en equipo multidisciplinario de la actividad social y humanística de manera coordinada, eficiente y sistemática para el logro del objetivo propuesto en cada caso.

Para lo que será necesario:

- Garantizar coherencia en el trabajo en equipo.
 - Actuar con sencillez en la actividad profesional y socio – laboral.
 - Desarrollar liderazgo participativo, investigativo, social y cultural.
5. Dominar de manera integral las técnicas de manejo de información social y humanista, demostrando habilidades para el análisis de documentos.

Para lo que será necesario:

- Interpretar, redactar y analizar documentos.
 - Localizar, analizar y clasificar información.
 - Uso de técnicas y Tecnologías de la información y las comunicaciones.
6. Aportar soluciones novedosas y creativas fundamentadas en la gerencia de los recursos, fundamentalmente humanos y sociales a su alcance.

Para lo que será necesario:

- Generar iniciativas para la solución de problemas detectados.
- Tomar decisiones oportunas y acertadas en cada contexto y situación.
- Ser innovador y creativo en las soluciones propuestas.

7. Desarrollar una comunicación acertada en la actividad profesional y social, demostrando dominio de la lengua materna.

Para lo que será necesario:

- Desarrollar una correcta expresión oral y escrita.
 - Demostrar habilidades comunicativas al hablar en público y desenvolverse en actividades sociales y académicas.
8. Investigar los problemas sociales detectados, demostrando habilidades investigativas, obteniendo resultados pertinentes, útiles y aplicables a la esfera socio – humanista.

Para lo que será necesario:

- Concebir, diseñar y llevar a cabo investigaciones, así como evaluar los resultados.
 - Desenvolverse en la detección, resolución y profilaxis de problemas sociales, tanto en el ámbito individual, grupal o institucional.
 - Utilizar un idioma extranjero para el desarrollo de las investigaciones.
9. Realizar trabajo especializado de transformación social, colaborando en la solución de los problemas con responsabilidad.
 - Poseer preparación científica y cultural.
 - Eficiencia en la organización del trabajo.
 - Responsabilidad en el trabajo.
 - Autonomía e interrelación.
 10. Gestionar los procesos comunicativos y sociales de manera integral y conciente con responsabilidad y creatividad.

Para lo que será necesario

- Planificar, ejecutar, organizar y evaluar los procesos comunicativos en las diferentes entidades.
- Asesorar y diagnosticar procesos para la toma de decisiones.
- Preparar, seleccionar y promover materiales para la divulgación y desarrollo de tareas de comunicación de manera general.

Para constatar estas competencias profesionales generales se realizó una entrevista a 16 especialistas de las diferentes profesiones socio – humanistas (Anexo 16); los resultados obtenidos son los siguientes:

Los egresados de las carreras socio – humanistas de la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río no poseen competencias profesionales generales que le permitan desempeñarse acertadamente en el mundo del trabajo, determinado fundamentalmente por el déficit de sustento teórico y el direccionamiento de los encargados del proceso, poco vínculo con la práctica en las instituciones, falta de orientación profesional y muy importante el hecho de que no se trabaja en función de la formación de competencias profesionales generales y los profesores no están preparados en este sentido.

Dentro de las reflexiones obtenidas entorno a la manera en que formarían competencias profesionales generales, se hace énfasis en la vinculación mediante la práctica profesional, estrategias desarrolladoras de autoaprendizaje y vínculos con los perfiles del profesional en los puestos de trabajo.

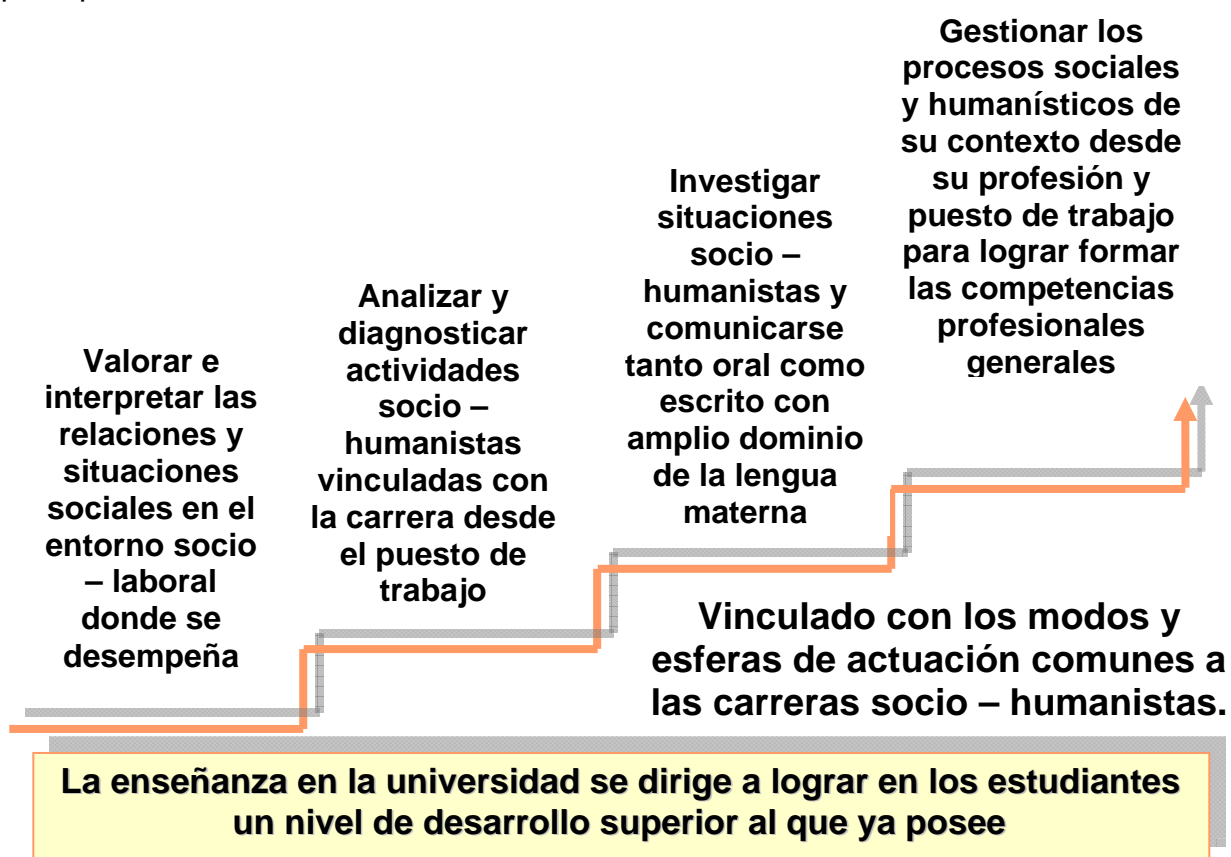
Fueron seleccionadas en el 100% de los entrevistados todas las competencias profesionales generales puestas a su consideración, inicialmente fueron 12 competencias profesionales generales y a propuesta de los especialistas consultados se integraron en 10 competencias profesionales generales.

Cada una de estas competencias se irá formando a lo largo de los ciclos de precedencia y su proceso formativo continúa a lo largo de la vida profesional de cada estudiante.

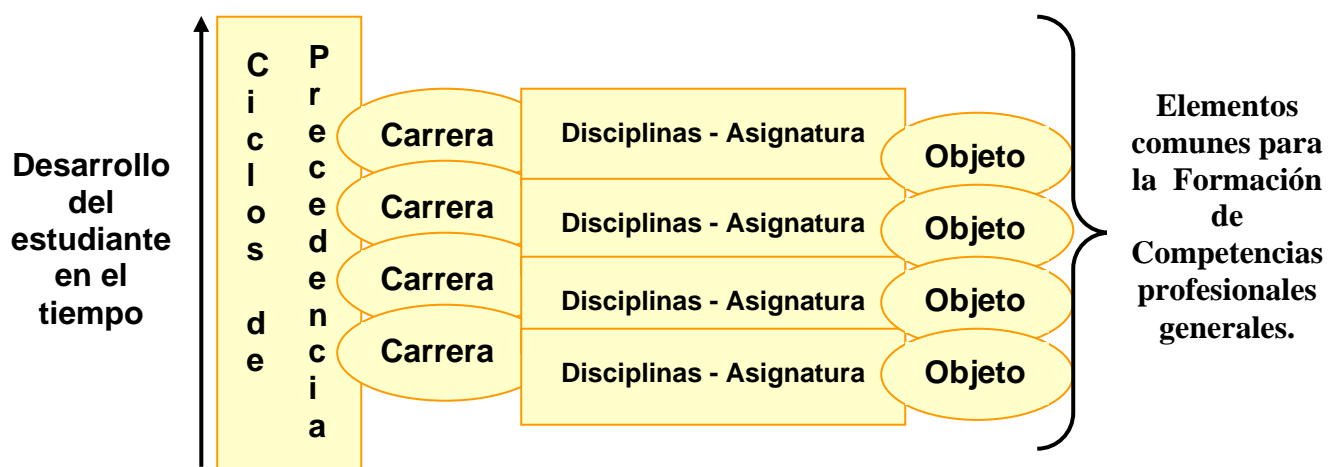
De modo general la secuenciación de las habilidades dará lugar a la secuenciación de las competencias profesionales generales, por tanto cada etapa debe tener unas competencias que se vayan derivando una de la otra. Dialécticamente las etapas superiores contienen a las inferiores, es por ello que el Ciclo IV contiene los tres anteriores. Las competencias profesionales generales se derivan de la más sencilla a la más compleja e integradora por cada ciclo de precedencia.

Las **competencias profesionales generales** de las carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad, encierran conocimientos, habilidades,

valores y actitudes vinculadas al contexto de cada estudiante, de cada puesto de trabajo, por tanto su formación está asociada de manera particular a cada sujeto. La estructura interna de las **competencias profesionales generales**, debe responder dialécticamente a las habilidades y modos de actuación comunes a las 7 carreras socio – humanistas de la Universidad de Pinar del Río; de modo tal que los estudiantes desarrollen su aprendizaje sobre la base de situaciones reales existentes en sus puestos de trabajo y lo vinculen con la carrera que estudian. En los casos en que los estudiantes no están vinculados laboralmente será necesario que se le diseñe la práctica profesional en función del logro de las competencias profesionales generales, vinculados a una institución a fin con el perfil profesional.



Se asume la organización de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial por ciclos de precedencia, conformándose como una integración vertical, mientras que las disciplinas y asignaturas que los componen serían la integración horizontal.



Teniendo en cuenta a Álvarez de Zayas, C; Márquez Delgado, D.L; López González, J.B y Díaz Dominguez, T podemos partir de que la integración vertical se produce a partir de la sistematización y articulación de las disciplinas y asignaturas en cada carrera asociada a la propuesta general de unión de las carreras socio – humanistas con una lógica y objetivo común; mientras que la integración horizontal ocurre en las disciplinas con objetos distintos a través de elementos comunes, métodos lógico de pensamiento y uso de lenguajes similares para el logro de su objetivo final, la formación de competencias profesionales generales.

Mediante la integración vertical se puede lograr la realización armónica y coherente entre las diferentes fases de la educación en una serie de fases continuadas, interpretadas y articuladas; como planteara López González, J.B; mientras que la integración horizontal es la mezcla de modos de actuación de diferentes ciencias, es la acción de mezclar de manera inteligente, elementos de una asignatura, con otra, de una disciplina con otra; ambos tipos de integración son dos orientaciones de la misma capacidad de aprender a aplicar el saber adquirido.

Resumiendo, la integración vertical se asocia con el desarrollo del alumno en el tiempo, en tanto se realiza el tránsito del estudiante por los diferentes ciclos de precedencia y la integración horizontal está relacionada con la interconexión entre

las ciencias específicas, que debe producirse en un momento dado del desarrollo, no se le puede mezclar intencionalmente al estudiante, sino develarle la interdisciplinariedad presente para el logro de las competencias profesionales generales. El éxito de la integración vertical dependerá de la integración horizontal que se haya alcanzado y el papel del tutor en la orientación psicopedagógica.

Dicha concepción pretende formar profesionales de las carreras socio – humanistas culturalmente integrales, basándose en los pilares de la educación, donde aprendan haciendo, aprendan investigando, aprendan a aprender, a ser y a vivir y trabajar en sociedad y por sobre todas las cosas dominen y se apropien de las competencias profesionales generales inherentes a su desempeño., desde su puesto de trabajo.

Conclusiones del Capítulo II.

- Se determinaron los rasgos de las carreras socio – humanistas que servirán de base para la concepción didáctica.
- Se determinaron las habilidades profesionales generales y posteriormente las competencias profesionales generales a formar en los estudiantes de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.
- La concepción concibe la necesidad de inducir el aprendizaje a la formación de competencias profesionales generales, basándose en una enseñanza desarrolladora, construyendo el conocimiento a partir de la relación teoría – práctica, aprendiendo haciendo desde el puesto de trabajo.
- Se organiza el Plan del Proceso Docente Educativo en ciclos de precedencia para las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial, donde los estudiantes se orientan en su plan de estudio individual.
- La formación de competencias profesionales generales de los estudiantes estará dirigida al cumplimiento de los objetivos de cada ciclo, donde se determinan las habilidades y problemas generales a resolver desde la práctica.
- La concepción didáctica de la estructuración por ciclos de precedencia puede ser generalizable a cualquier otra carrera de la modalidad semipresencial según considere la Institución de Educación Superior.

Capítulo III

Estrategia para la implementación de la concepción didáctica de las competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río.

Objetivo del Capítulo III: Argumentar la estrategia que se propone, así como sus componentes, para validar su implementación, sustentando los aportes prácticos de la investigación.

3.1 La estrategia metodológica. Fundamentos generales.

Desde el punto de vista conceptual se asume que **estrategia** es un sistema dinámico y flexible de actividades y comunicación que se ejecuta de manera gradual y escalonada, permitiendo una evolución sistemática en la que intervienen todos los participantes, haciendo énfasis no solo en los resultados sino también en el desarrollo procesal; como plantea Márquez Rodríguez en el 2004.

De Armas, N; Lorences, J y Perdomo, J en el 2004; al referirse a estrategia, expresan que se concibe como manera de planificar y dirigir las acciones para alcanzar determinados objetivos y que tienen como propósito esencial la transformación del objeto de investigación desde un estado real a uno deseado, venciendo las dificultades con una optimización de tiempo y recursos; de ahí que sean siempre conscientes, intencionadas y dirigidas a la solución de problemas de la práctica.

La estrategia propuesta para el perfeccionamiento del objeto de investigación debe ser coherente, óptima, sistemática e integrada, en este sentido se estructura de la siguiente manera:

I. Introducción: Se establecen y precisan los fundamentos que sustentan la estrategia.

II. Diagnóstico: Se aplican técnicas para determinar las fortalezas y debilidades existentes para la implementación de la concepción didáctica y la estrategia, sobre

la base de las necesidades de los actores sociales de saber que hacer, por qué hacer, para qué hacer, cómo y cuando hacer.

III. Objetivo general: Implica precisar el estado deseado. Se dirige fundamentalmente al perfeccionamiento del proceso de formación de competencias profesionales generales de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río.

IV. Acciones estratégicas específicas: Se describen las acciones estratégicas específicas y se definen los objetivos y particularidades en cada una.

V. Evaluación de la estrategia: Se evalúa el estado de cumplimiento de los indicadores definidos y el desarrollo del proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas de acuerdo a las etapas seleccionadas y fundamentadas en la investigación.

La estrategia propuesta es el resultado de la investigación realizada, donde intervienen todos los actores sociales del proceso de formación de competencias profesionales generales de las carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad (colectivo pedagógico de las carreras socio – humanistas, tutores, directores y coordinadores de sedes, así como estudiantes de las carreras), lo que permitió concebirla y diseñarla a partir de los criterios y de todos y los resultados obtenidos en la investigación. (Ver Estrategia general en Anexo 17)

3.1.1 Estudio diagnóstico para la necesidad de instrumentar la estrategia en la Universidad de Pinar del Río.

I. Introducción

La estrategia que se propone en esta investigación se fundamentan en:

- Los modos de actuación comunes a las carreras socio – humanistas de la Universidad de Pinar del Río en la modalidad semipresencial, los cuales propician la determinación de las competencias profesionales generales a esas carreras.

- El proceso de formación de competencias profesionales generales mediante los ciclos de precedencia del currículo de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial, así como en su carácter integrador y contextualizado
- En los principios que regulan y sustentan la concepción didáctica propuesta.
- En la dimensión curricular y extracurricular del proceso de formación propuesto.

II. Diagnóstico para la instrumentación de la estrategia

El diagnóstico es de vital importancia para determinar las fortalezas y debilidades existentes para implementar la concepción didáctica, así como proyecta la ejecución de las acciones con mayor exactitud y coherencia, propiciando las condiciones necesarias para el logro de los objetivos propuestos en función del perfeccionamientos del proceso de formación de competencias profesionales generales.

Para la aplicación del diagnóstico se desarrollaron talleres con profesores de las carreras socio – humanistas, donde se presentó un resumen de la concepción didáctica propuesta, particularizando en la formación de competencias profesionales generales.

El diagnóstico se realizó con el objetivo de profundizar en:

- Criterios y opiniones de profesores para el diseño de la estrategia, en las que debe quedar claro que esta impactará sobre el proceso formativo a lo largo de toda la carrera, fundamentalmente en el desempeño profesional general de los estudiantes,
- Vías o caminos aportados por el colectivo pedagógico para la puesta en práctica de la estrategia de manera efectiva y conciente, valorando que las competencias profesionales generales se evalúan fundamentalmente en el desempeño profesional.
- Determinar las necesidades reales de los estudiantes en la modalidad semipresencial desde el punto de vista socio – psicológico para la aplicación de la estrategia.
- Determinar las condiciones existentes en el colectivo pedagógico para implementar la estrategia.

- Determinar las principales fortalezas y debilidades que presenta el proceso de formación profesional de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial y elaborar la estrategia de implementación de la concepción didáctica propuesta.

Para ello se entrevistaron a 7 Jefes de las carreras socio – humanistas de la Universidad de Pinar del Río en la Sede Central, para un total de 100%; a 7 Jefes de Departamentos carreras de la Facultad de Ciencias sociales y humanísticas para un total de 100%; a 3 Vicedecanos de la Facultad de un total de 4, para un 75% y al Decano de la Facultad de Ciencias sociales y humanísticas. (Anexo 18)

Se entrevistaron además a 15 profesores de la modalidad semipresencial de un total de 15 profesores a tiempo total, lo que representa el 100 % del total.

De la consulta al colectivo pedagógico se obtuvieron los siguientes resultados:

Se plantea la importancia de desarrollar la estrategia dirigida al redimensionamiento del proceso de formación profesional, basado en la práctica laboral fusionada con la ocupación, por tanto desde su puesto de trabajo.

Los ciclos de precedencia definidos para la formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas, deben verse desde las regularidades de las profesiones a partir de las acciones y operaciones de los modos de actuación comunes con la carrera que se estudia y con el puesto de trabajo, para de este modo garantizar la formación competente de los estudiantes.

Se plantea además que la estrategia se estructure en acciones estratégicas específicas como una necesidad para el redimensionamiento del proceso de formación profesional sentando las bases en la formación de competencias profesionales generales, como elemento esencial a tener en cuenta tanto en la dimensión curricular como extracurricular.

Desde la dimensión curricular se plantea la necesidad de diseñar acciones concretas para que el proceso de formación de competencias profesionales generales se desarrolle a lo largo de toda la carrera, propiciándose un clima favorable sobre problemas reales de la profesión. Además se evidencia la necesidad de una integración entre las carreras y las disciplinas, de este modo se propicia el proceso formativo.

Desde la dimensión extracurricular se plantea que el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas debe desarrollarse desde la práctica profesional, teniendo en cuenta la enseñanza problémica desde los puestos de trabajo de los estudiantes.

Se señala además como una estrategia específica para implementar la concepción didáctica propuesta, la capacitación a profesores, tutores, coordinadores y colectivo pedagógico en general en los fundamentos del proceso de formación de competencias profesionales generales, de manera que puedan asumir esta formación de manera integral y consecuente con los objetivos propuestos.

Se reconoce la necesidad de reordenar los planes de estudio de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial hacia el proceso formativo con énfasis en la calidad de los graduados, partiendo de las necesidades reales de la profesión, la institución donde se desempeña y el puesto de trabajo.

Se aprecia motivación por el desarrollo de la estrategia, por considerarla importante para el desempeño de los graduados y su reconocimiento social, debido a su direccionamiento hacia el proceso de formación de competencias profesionales generales. Además aunque el colectivo pedagógico se sensibilizó con la necesidad del cambio, no se sienten suficientemente preparados para ello, por lo que necesitan ayuda metodológica para proceder.

De modo general se manifiesta la disposición de colaborar en la estrategia que se proponga para el proceso de formación de competencias profesionales generales a través de la dimensión curricular y extracurricular estrechamente relacionadas entre si y con las instituciones donde trabajan los estudiantes; permitiendo así evaluar el desarrollo profesional que van adquiriendo los estudiantes y en consecuencia desarrollar competencias profesionales generales asociadas a su puesto de trabajo y la carrera que estudian.

La realización del diagnóstico nos dio la posibilidad de obtener las fortalezas y debilidades que se presentan para implementar en la práctica la concepción didáctica en el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.

Principales fortalezas:

- Colectivo pedagógico conciente de la necesidad de perfeccionar el proceso de formación profesional de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial, específicamente en la formación de competencias profesionales generales.
- Motivación en la preparación y formación pedagógica del colectivo docente.
- Motivación por la implementación de la concepción didáctica mediante la estrategia.
- Disposición de los implicados de colaborar en la implementación de la estrategia.
- La formación de competencias profesionales generales va dirigida fundamentalmente a solucionar problemas laborales reales en los puestos de trabajo desde la carrera.

Principales debilidades:

- Insuficiente preparación del colectivo pedagógico para asumir el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.
- Inexistencia de antecedentes sobre la formación de competencias profesionales generales en carreras socio humanistas en la modalidad semipresencial en el país.
- Alto por ciento de profesores en la modalidad semipresencial de las carreras socio – humanistas sin formación pedagógica.

El hecho de que los estudiantes están en su mayoría vinculados laboralmente puede verse como una fortaleza y como una debilidad.

En los casos en que la actividad que realiza está vinculada de alguna manera a la carrera que estudia es una fortaleza. En los casos en que la actividad laboral no tenga vínculos de ningún tipo con la carrera que estudia, se convierte en una debilidad.

3.1.2 La estrategia y sus objetivos.

La estrategia metodológica permite la formación desde la dimensión curricular y extracurricular de competencias profesionales generales en los estudiantes de las

carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial y los prepara para asumir la profesión de una manera creativa, responsable, concientes y preparados para la vida.

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico se pueden plantear como elementos generales para la implementación de la concepción didáctica mediante la estrategia los siguientes:

- Estructurar la estrategia a través de acciones estratégicas específicas que direccionen, dinamicen y perfeccionen el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial, tanto en su dimensión curricular como extracurricular.
- La estrategia debe propiciar un clima pedagógico favorable para el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas, a partir del trabajo grupal, participativo y personalizado; sustentada en métodos productivos y creativos.
- La secuenciación de las acciones estratégicas debe verse de un modo creativo, participativo y dinámico.
- Se debe motivar, integrar y sensibilizar al colectivo pedagógico (profesores, tutores, coordinadores, Jefes de carrera, Jefes de departamento, estudiantes y directivos de esta modalidad de estudio) en función del proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas.
- La estrategia debe propiciar el desarrollo de la zona de desarrollo próximo para lograr el desarrollo formativo de los estudiantes en función del objetivo propuesto, además de capacitar al colectivo pedagógico para el direccionamiento del proceso de formación de competencias profesionales generales en carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.

Teniendo en cuenta lo anterior podemos plantearnos el siguiente Objetivo general: Implementar en la práctica educativa de los estudiantes de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial de la Universidad de Pinar del Río, la concepción didáctica fundamentada a través de acciones estratégicas específicas relacionadas con el proceso de formación de competencias profesionales generales.

3.2 Planes y programas de acción de la estrategia metodológica para su implementación.

Considerando que las competencias profesionales generales aparecen en los sujetos paulatinamente, a través del proceso formativo donde las experiencias propias cobran especial significado, se puede implementar desde la dimensión curricular y extracurricular el proceso de formación de competencias profesionales generales, haciéndolo más eficiente y eficaz.

Es por ello que se propone que la estrategia general se desarrolle a través de las siguientes acciones estratégicas:

- El proceso de formación de competencias profesionales generales en carreras socio – humanistas a través de la secuenciación para los ciclos de precedencia.
- Capacitación al colectivo pedagógico para el proceso de formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial.

3.2.1 El proceso de formación de competencias profesionales generales en carreras socio – humanistas a través de la secuenciación para los ciclos de precedencia.

La acción estratégica dirigida a implementar el proceso de formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial, a través de la secuenciación para los ciclos de precedencia en las carreras socio – humanistas; nos permite adquirir una visión general del proceso, así como controlar su desarrollo en función de los problemas generales y frecuentes que se presentan en sus puestos de trabajo como vínculo con su actividad formativa, su práctica profesional y el ciclo que curse.

El ciclo de precedencia constituye un eslabón esencial en esta acción estratégica; sobre la base de esta significación se plantea como objetivo estratégico específico: Determinar un sistema de acciones dirigidas a la secuenciación de las competencias profesionales generales de las carreras socio – humanistas a través de los ciclos de precedencia.

Para la secuenciación de las competencias profesionales generales partimos de:

- Definición y secuenciación de los Modos de actuación comunes a las carreras socio – humanistas.
- Secuenciación de las competencias profesionales generales asociadas a los puestos de trabajo y a los ciclos de precedencia.

Los ciclos se caracterizan por la interdisciplinariedad, siendo los estudiantes protagonistas de su aprendizaje, del desarrollo de sus actividades y de su formación eficiente y eficaz, para lograrlo es menester preparar a los estudiantes para resolver los problemas frecuentes y generales de sus puestos de trabajo a partir de la carrera que estudian.

Desde el inicio de los estudios en la Universidad el estudiante comenzará en el primer Ciclo y es a partir de aquí que se identifican los problemas generales desde el puesto de trabajo en función de ir potenciado las competencias profesionales generales. (Anexo 19)

3.2.2 Propuesta de capacitación al colectivo pedagógico de la modalidad semipresencial de las carreras socio - humanísticas.

La concepción didáctica propuesta requiere de la preparación del colectivo pedagógico para asumir el proceso de formación de competencias profesionales generales, para lo cual se plantea el siguiente objetivo estratégico específico: Capacitar al colectivo pedagógico para asumir la dirección del proceso de formación de competencias profesionales generales de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.

Se ha diseñado un programa de capacitación para el colectivo pedagógico teniendo en cuenta la concepción didáctica propuesta para el proceso de formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial de las carreras socio – humanistas. (Anexo 20).

3.3 Seguimiento y evaluación de la estrategia metodológica para su implementación.

La evaluación como parte estructural de la estrategia permite realizar una valoración del proceso y de sus resultados en función de los objetivos planteados y partiendo de la retroalimentación, corregir y perfeccionar el proceso de formación de competencias profesionales generales.

La evaluación como proceso sistemático en la estrategia propuesta estará orientada fundamentalmente a:

- Evaluar el desarrollo del proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.
- Valorar el impacto social, universitario y de la aplicación de la estrategia, así como la sistematización de los resultados.
- Fundamentar el proceso de formación de competencias profesionales generales, así como evaluar la efectividad para implementar la concepción didáctica propuesta.

En esta evaluación estará implícita la activa participación del colectivo pedagógico, los estudiantes desde su puesto de trabajo, mediante un seguimiento del proceso y de los resultados en la aplicación de cada una de las acciones estratégicas en la solución de problemas concretos y generales de la institución donde laboran.

Mediante la evaluación se valora la eficiencia y eficacia de la estrategia general, mediante la aplicación de sus acciones estratégicas específicas, teniendo en cuenta el logro de los objetivos de cada una de las acciones, en función de la calidad del proceso de formación de competencias profesionales generales.

La evaluación puede organizarse de la siguiente manera:

- I. Planificación de la evaluación.
- II. Determinación de los indicadores de evaluación.
- III. Calidad en la elaboración de los instrumentos de evaluación.

La planificación será responsabilidad del colectivo pedagógico que dirige el proceso, para lo que deben prepararse antes de implementar la estrategia, proponemos entonces evaluaciones sistemáticas donde se pueda ir valorando la formación de competencias profesionales generales.

En la planificación se debe tener en cuenta:

- Determinar los objetivos a evaluar.
- Establecer el cronograma de evaluaciones.
- Precisar las actividades donde se realizarán las evaluaciones, así como las habilidades que serán evaluadas en las estrategias específicas.

Los indicadores de evaluación serán definidos para cada acción estratégica específica, en función del desarrollo del proceso de formación de competencias profesionales generales.

Los instrumentos de evaluación deben ser diseñados por el colectivo pedagógico, donde se puedan evaluar los resultados alcanzados en la práctica y la sistematización de los resultados; para ello proponemos evaluar la práctica profesional desde los puestos de trabajo y las situaciones concretas en cada empresa o institución donde trabajen los estudiantes, en función de la formación de competencias profesionales generales. De este modo se pondrán de manifiesto la integración de los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que exige el desempeño eficiente y eficaz. Dentro de los instrumentos de evaluación que proponemos tenemos las técnicas participativas y de animación grupal, los talleres, discusiones, trabajo en grupo y presentaciones colectivas e individuales.

3.4 Resultados de la aplicación de la consulta a especialistas para validar la concepción didáctica y la estrategia metodológica de la formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río.

Con el objetivo de corroborar la validez de la concepción didáctica y de la estrategia propuesta para la formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial se procedió a realizar la consulta a especialistas.

La selección de los especialistas puede ser realizada a través de diferentes procedimientos, como nos planteara Márquez Delgado, D.L en el 2008, entre ellos tenemos:

- Autovaloración de los especialistas.
- Valoración realizada por el grupo.

- Evaluación de algunas de las capacidades de los expertos.

Se asumió entonces la autovaloración de los especialistas, donde el propio especialista valore sus competencias y las fuentes que le permitan argumentar sus criterios en el tema, (Anexo 21).

Se tuvo en cuenta entonces para seleccionar los especialistas, criterios que permitieran valorar su idoneidad frente al objeto en cuestión, teniendo en cuenta lo planteado por Godet, M en el 2000; “con independencia de sus títulos, funciones o nivel jerárquico, el especialista será elegido por su capacidad de encarar el futuro”, valorando también lo que plantea Ramírez Urizarri en 1999; “existe la tendencia a valorar la competencia de un especialista de acuerdo con su grado científico y el puesto que éste ocupa, sin embargo no siempre estas condiciones determinan la competencia”, valorando lo anterior y considerando el objeto de la investigación se tuvieron en cuenta los siguientes criterios para seleccionar los especialistas:

- Experiencia docente en las carreras socio – humanistas.
- Experiencia profesional en carreras socio – humanistas.
- Interés y relación por y con el tema de investigación.
- Categoría científica y docente.

Teniendo en cuenta a Ramírez Urizarri, en 1999, la cantidad de expertos no puede ser muy grande por la dificultad para el logro de concordancias y tampoco puede ser poca por el papel de cada uno. Valorando a Cardona Montoya, G en el 2007; un número de 20 expertos da un margen de confiabilidad del 95%.

Se realizó un ejercicio de validación con 16 especialistas seleccionados, de los 20 probables, los que poseen relación con la investigación, después de realizar un taller donde se explicó la concepción didáctica propuesta y la estrategia a implementar, se mostraron interesados y motivados por el tema.

Los especialistas seleccionados realizaron la valoración individual a la propuesta a partir de un grupo de indicadores, después de analizar en resumen sobre la concepción didáctica propuesta y la estrategia para su implementación (Anexo 22).

El análisis realizado por los especialistas de la concepción didáctica del proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio –

humanistas en la modalidad semipresencial y de la estrategia para su implementación revela los siguientes resultados:

Caracterización del grupo de especialistas.											
Grado científico			Categoría docente			Años de experiencia			Dominio del tema		
Doctor en Ciencias pedagógicas	7	44%	Titular	13	81%	Menos de 10 años	1	6 %	Alto	13	81%
Doctor en Ciencias de la Educación	2	12%	Auxiliar	3	19%	Entre 10 y 20 años	3	19%	Medio	3	19%
Doctor en Ciencias Sociales	4	25%				Entre 20 y 30 años	8	50%			
Master	3	19%				Más de 30 años	4	25%			

Grado de influencia en las fuentes de argumentación								
	Alto	Medio		Alto	Medio	Factibilidad de la concepción y la estrategia		
Análisis teórico	81% (13)	19% (3)	Estudio autores nacionales	81% (13)	19% (3)			
Experiencia docente	81% (13)	19% (3)	Estudio autores extranjeros	81% (13)	19% (3)	Si	16	100%
Experiencia profesional	81% (13)	19% (3)	Valoración general	81% (13)	19% (3)			

Evaluación sobre los Indicadores para el proceso de formación de CPG.			
	Útil (3)	Muy útil (4)	Imprescindible (5)
Conceptualización de las CPG.	12 % (2)	19 % (3)	69 % (11)
Regularidades de carreras socio – humanistas.	12 % (2)	19 % (3)	69 % (11)
Habilidades comunes a carreras socio – humanistas.	6 % (1)	25 % (4)	69 % (11)
Concepción de ciclos de precedencia	12 % (2)	19 % (3)	69 % (11)
Definición de las CPG y las acciones	-	-	100 % (16)
Acciones estratégicas para la concepción	-	-	100 % (16)
Relación entre la concepción y la estrategia	-	-	100 % (16)

Para esta tabla utilizamos la abreviatura CPG para las Competencias profesionales Generales. En ella se valora el grado de utilidad para perfeccionar el proceso de formación de CPG.

Se puede apreciar entonces la importancia y utilidad concedida a la concepción didáctica propuesta y la estrategia para implementar el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial, destacándose más del 69% de los casos evaluados entre muy útil e imprescindible para perfeccionar el proceso formativo; evidenciándose entonces el aporte que se puede realizar, aun cuando puede ser susceptible de perfeccionarse.

La concepción didáctica, así como la estrategia para la implementación sufrieron algunas modificaciones después de la consulta con los especialistas, es aras de su perfeccionamiento. A los ciclos de precedencia se le incorporaron algunas habilidades generales, se integraron más las competencias profesionales generales, porque inicialmente fueron propuestas 12, además de darle identidad para las carreras socio – humanistas.

Conclusiones del Capítulo III.

- Se establecen las relaciones entre la concepción didáctica propuesta y la estrategia diseñada para implementar en el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial de la Universidad de Pinar del Río, la que nos permite perfeccionar el proceso formativo.
- La estrategia propuesta para implementar la concepción didáctica se compone de dos acciones estratégicas fundamentales: El proceso de formación de competencias profesionales generales en carreras socio – humanistas a través de la secuenciación para los ciclos de precedencia y la Capacitación al colectivo pedagógico para el proceso de formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial.
- La consulta a especialistas constituye un resultado viable en la aplicación de los resultados, implementación en la práctica de la concepción didáctica propuesta y la estrategia que la sustenta.

Conclusiones generales.

- El proceso de formación profesional en las carreras socio – humanistas de la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río se caracteriza por ser asistémico, improvisado, atomizado y la práctica profesional no posee relación con el perfil de la carrera que estudian y al puesto de trabajo.
- La concepción didáctica del proceso de formación profesional para las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial de la Universidad de Pinar del Río se estructura en ciclos de precedencia, dirigidos al proceso de formación de competencias profesionales generales y orientado al los estudiantes en su plan de estudio individual.
- En la concepción didáctica se significa la definición de las competencias profesionales generales y las acciones que se dirigen a potenciarlas, así como los modos de actuación general para las carreras socio – humanistas de la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río, concibiendo la formación desarrolladora, independiente, a partir de la relación teoría práctica donde se aprende haciendo.
- La concepción didáctica estructura y fundamenta una estrategia dirigida al perfeccionamiento del proceso de formación profesional de los estudiantes de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río, sustentada en dos acciones estratégicas específicas: El proceso de formación de competencias profesionales generales en carreras socio – humanistas a través de la secuenciación para los ciclos de precedencia y la Capacitación al colectivo pedagógico para el proceso de formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial.

Recomendaciones.

A partir de las conclusiones obtenidas en la investigación proponemos las siguientes recomendaciones:

- Implementar la concepción didáctica propuesta del proceso de formación profesional de los estudiantes de las carreras socio – humanistas de la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río, donde se aplique la estrategia diseñada.
- Proponer al Ministerio de Educación Superior el análisis de los resultados propuestos para su posible introducción y generalización a las carreras socio – humanistas de la modalidad semipresencial en el resto del país.
- Realizar investigaciones sobre el proceso de formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial desde otras aristas.

Referencias bibliográficas.

1. Alcántara, J. La formación por competencia laboral en la empresa y en la formación profesional. [maildocumentos@gestiopolis.com](mailto:documentos@gestiopolis.com). 2003.
2. Valle León, I. Sobre competencias laborales. [mailtodocumentos@gestiopolis.com](mailto:documentos@gestiopolis.com). 2003.
3. Valle León, I. Sobre competencias laborales. [mailtodocumentos@gestiopolis.com](mailto:documentos@gestiopolis.com). 2003.
4. Maclelland, D.C. Testing for Competence rather than for intelligence. In. American Psychologist. January 1973.
5. Iñigo, E y Sosa, A. M. Artículo: Emergencia y actualidad de las competencias profesionales: Apuntes para su análisis. Revista cubana de Educación Superior. Vol. XXIII. No.2. 2003.
6. Álvarez de Zayas, C. Pedagogía. Un modelo de formación del hombre. Grupo editorial Kipus. Bolivia. 2003.
7. Álvarez de Zayas, R. M. Pedagogía y didáctica. Material fotocopiado. CECES.
8. Iñigo, E y Sosa, A. M. Artículo: Emergencia y actualidad de las competencias profesionales: Apuntes para su análisis. Revista cubana de Educación Superior. Vol. XXIII. No.2. 2003.
9. Quintana Lozano, J. Plan de estudio fundamentado en competencias. No es para la escuela es para la vida. Asesor en Derechos humanos. 1999.
10. Addine Fernández, Fátima y Colectivo de autores. Diseño curricular. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. Cuba. 2000.
11. <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html>. Huerta Amazola, J y Colectivo de autores. Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales.
12. Álvarez de Zayas, C. Pedagogía. Un modelo de formación del hombre. Grupo editorial Kipus. Bolivia. 2003.
13. Vecino Alegret, F. La Educación Superior en Cuba. Historia, Actualidad y Perperspectivas. Revista cubana de Educación Superior. No 1. Volumen XVII. La Habana. 1997.

14. Addine Fernández, F y Colectivo de autores. Diseño curricular. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. Cuba. 2000.
15. Colectivo de autores. Diccionario de la Real Academia Española. 2003.
16. Tejada Fernández, J. Acerca de las competencias profesionales. Revista Herramientas. España. 2002.
17. Cejas Yáñez, E y Pérez González, J. Sobre competencias. <mailto:documentos@gestiopolis.com>. 2003.
18. Mertens, L. Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo. Cinterfor. 1996.
19. Díaz Domínguez, T. Temas sobre pedagogía y didáctica de la Educación Superior. Fundación educativa ESUMER. Medellín. Colombia. 2004.
20. Iñigo, E y Sosa, A. M. Artículo: Emergencia y actualidad de las competencias profesionales: Apuntes para su análisis. Revista cubana de Educación Superior. Vol. XXIII. No.2. 2003.
21. Aguilera, L. La articulación Universidad – Sociedad. Tesis para tratar el cambio en las Universidades. Revista Cubana de Educación Superior. Vol, XX. No. 3. Cuba. 2000.
22. <http://www.educaweb.com/esp/secciones/sección.asp?sec=25&.op=5>. Las competencias profesionales. Consultado 2007.
23. López González, J.B. Propuesta de diseño curricular del componente laboral – investigativo en la carrera de Derecho, curso para trabajadores. Tesis presentada en opción al título académico de Máster en Ciencias de la Educación. Universidad de Pinar del Río. Cuba. CECES. 2005.
24. Colectivo de Autores. Temas de Psicología pedagógica para maestros III. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. 1990.
25. González Maura, V. ¿Qué significa ser un profesional competente?. Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Revista Cubana de Educación Superior. Volumen XXII. No.1. 2002.
26. Álvarez de Zayas, R. M. Pedagogía y didáctica. Material fotocopiado. CECES. Consultado 2007.

27. Álvarez de Zayas, C. Pedagogía. Un modelo de formación del hombre. Grupo editorial Kipus. Bolivia. 2003.
28. <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html>. Huerta Amazola, J y Colectivo de autores. Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales.
29. Addine Fernández, F y Colectivo de autores. Diseño curricular. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. Cuba. 2000.
30. Consejo Superior de Universidades. La reforma de la Enseñanza Superior en Cuba. La Habana. 1962.

Bibliografía.

1. Addine Fernández, F y Colectivo de autores. Diseño curricular. Editorial Potosí. Bolivia. 2002.
2. Addine Fernández, F y Colectivo de autores. El modo de actuación profesional pedagógico: Apuntes para una sistematización. Compilación Modo de actuación profesional pedagógico. De la teoría a la práctica. ISPEJV. 2006.
3. Addine Fernández, F. Didáctica y currículo. Análisis de una experiencia. Editorial AB Potosí. Bolivia. 1997.
4. Addine Fernández, F. La interacción de las relaciones interdisciplinarias en el proceso de práctica laboral – investigativa de los profesionales de la educación. Instituto Superior Pedagógico. “Enrique José Varona”. La Habana. 2001.
5. Addine Fernández, Fátima y Colectivo de autores. Diseño curricular. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. Cuba. 2000.
6. Aguerro, I. La calidad de la educación: Ejes para la definición y evaluación. Washington D.C. Año XXXVII # 116. OEA. 1996.
7. Aguilera, L. La articulación Universidad – Sociedad. Tesis para tratar el cambio en las Universidades. Revista Cubana de Educación Superior. Vol, XX. No. 3. Cuba. 2000.
8. Alcántara, J. Competencias profesionales y laborales. Clasificaciones. Monografías.com. 2002.
9. Alcántara, J. La formación por competencia laboral en la empresa y en la formación profesional. maildocumentos@gestiopolis.com. 2003.
10. Alfonso Alemán, P y Díaz Domínguez, T. Fundamentos pedagógicos de la educación cooperativa. Editorial Gente. Santo Domingo. República Dominicana. 2002.
11. Alfonso Alemán, P y Díaz Domínguez, T. La educación. Factor de desarrollo para el cooperativismo. Drukkerij “De Curacaosche Courant”N.V. 2003.
12. Alvarez de Zayas, C. Didáctica general. Talleres gráficos KIPUS. Cochabamba. Bolivia. 2002.

13. Alvarez de Zayas, C. El diseño curricular. Tercera edición. Talleres gráficos. KIPUS. Cochabamba. Bolivia. 2001.
14. Álvarez de Zayas, C. Epistemología Educativa. Universidad de Sucre. Bolivia. 1995.
15. Álvarez de Zayas, C. La escuela en la vida. Colección Educación y Desarrollo. Ciudad Habana. 1992.
16. Alvarez de Zayas, C. Metodología de la investigación científica. Talleres gráficos KIPUS. Cochabamba. Bolivia. 2000.
17. Álvarez de Zayas, C. Pedagogía. Un modelo de formación del hombre. Grupo editorial Kipus. Bolivia. 2003.
18. Alvarez de Zayas, R. M. Hacia un currículo integral y contextualizado. Tegucigalpa. Honduras. 1997.
19. Álvarez de Zayas, R. M. Pedagogía y didáctica. Material fotocopiado. CECES. Consultado 2007.
20. Álvarez de Zayas, R.M. La formación del profesor contemporáneo. Currículo y sociedad. Material del curso Preevento Pedagogía 95. Cuba. 1995.
21. Amós Comenio, J. Didáctica magna. Novena edición. Editorial Porrúa. México. 1999.
22. Aragón, A. Situación actual y perspectivas sobre la formación de profesionales en Cuba. Conferencia magistral. III Encuentro sobre formación tecnológica de Europa y América Latina. La Habana. 2002.
23. Arechavaleta Guartón, N y Hernández Ruiz, I. Aproximación metodológica para el estudio de las potencialidades directivas en las Instituciones de Educación Superior (IES). Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXII. No.1. 2002.
24. Argüelles, A y Gonczi, A. Educación y capacitación basada en normas de competencia. Una perspectiva internacional. CONALEP. 2001.
25. Armas Ramirez, N; Lorences González, J y Perdomo Vázquez, J.M. Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Universidad Pedagógica "Felix Varela". _____. Consultado en el 2008.

26. Aubert y Gaulejac. El costo de la excelencia. Barcelona. Poidós. 1993.
27. Augur Nieto, S y Grau Gumbau, R. M. Una aproximación psicosocial al estudio de las competencias. Revista Proyecto social. Volumen 9. Facultad de Humanidades y Ciencias sociales de Teruel. Universidad Jaime. Castellón. Zaragoza. España. 2002.
28. Barnett, R. Los límites de la competencia, el conocimiento, la educación superior y la sociedad. Gedisa. 2001.
29. Barrios, E. Gestión de las competencias. CINTERFOR. Febrero 2000.
30. Benno, S. Gestión educativa y calidad de vida. Albany. State University of New Cork Press. 2000.
31. Blanco Pérez, A. Filosofía de la educación. Editorial Pueblo y Educación. Cuba. 2003.
32. Blanco Pérez, A. Introducción a la sociología de la educación. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona." Cuba. 1997.
33. Bloom Benjamins. Aportación de las ciencias de la educación al desarrollo de los planes de estudio. Vol 1. Universidad de Chicago. Internacional ormal social studies. Londres. _____.
34. Bolivar Cris. Más allá de la formación: El desarrollo de competencias. Versión digital. 2002.
35. Briones, G. Métodos y técnicas para las Ciencias sociales. La formulación de problemas de investigación social. Uniandes. Bogotá. Colombia. 1981.
36. Cabrera Albert, J.S y Barrera Jiménez A, D. Aprendizaje de las Ciencias: un reto educativo. www.monografias.com. 2007.
37. Cañedo Iglesias, C.M. Perfil por competencias. Revista Iberoamericana de Educación. www.rioei.org. Número 45/2. 2008.
38. Canfux, V. Sobre la formación de profesores desde la teoría crítica de la enseñanza. Revista Cubana de Educación Superior. Volumen XX. No. 3. 2000.
39. Cardelús, B. Luces de la cultura hispana. Ediciones Polifemo. Madrid. 2002.
40. Cardona Montoya, G. Concepción pedagógica del proceso de formación laboral para los estudiantes de Tecnología en Comercio Internacional de

- ESUMER. Medellín. Colombia. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad de Pinar del Río. Cuba. CECES. 2007.
41. Cardoso, R. Currículo por competencias. Revista Iberoamericana de Educación. www.riroei.org. Número 45/2. 2008.
 42. Carnota, O. Teoría y práctica de la dirección. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de la Habana. 1990.
 43. Castellanos, A.V. El enfoque histórico – cultural: sus implicaciones para el aprendizaje grupal. Revista cubana de Educación Superior. Volumen XXII. No. 3. La Habana.Cuba. _____.
 44. Castillo, M. E. La formación del modo de actuación profesional del profesor desde la disciplina Historia de Cuba. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Pinar del Río. Cuba. CECES. 2002.
 45. Castro Días Balart, F. Cuba. Amanecer del tercer milenio. Ciencia, sociedad y tecnología. Ponencia: Pedagogía por Lesbia Cánobas Fabelo. Editorial Debate. España. 2002.
 46. Castro Ruz, F. Discurso pronunciado en el acto de graduación del destacamento pedagógico universitario Manuel Ascunce. 7 de Julio de 1981.
 47. Castro Ruz, F. La educación en revolución. _____ 1973.
 48. Cejas E. y colaboradores. La formación por competencias profesionales: una experiencia cubana. IPLAC, Curso pre - congreso Pedagogía 2001. Ciudad de la Habana: Palacio de las Convenciones. 2001.
 49. Cejas Yáñez, E y Pérez González, J. Sobre competencias. <mailto:documentos@gestiopolis.com>. 2003.
 50. Chibás Ortiz, F. Creatividad + dinámica de grupo = ¿eureka!. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de la Haban. Cuba. 1992.
 51. Chomsky, N. Aspectos de la teoría de la sintaxis. Barcelona. Gedisa. 1999.
 52. CINTERFOR/OIT. Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. 2005.
 53. Citerfor/OIT. Doce temas de Formación. Abril 1993.

54. Citerfor/OIT. Terminología Básica de la Formación Profesional en América Latina. Junio 1978.
55. Citerfor/OIT. Terminología Básica de la Formación Profesional. Marzo 1993.
56. Citton, C. Filosofía y educación, ¿Cuál es la expectativa?. Ensayo. Venezuela. 2000.
57. Colectivo de autores. Concepción y metodología de la Educación Popular. Selección de lecturas. Tomo I y II. Editorial Caminos. 2004.
58. Colectivo de autores. Diccionario de la Real Academia Española. 2003.
59. Colectivo de autores. Los métodos de enseñanza. Temas sobre la enseñanza problemática. Monografía Didáctica No. 4. Instituto Superior Agro industrial “Camilo Cienfuegos”. Matanzas. Enero de 1989.
60. Colectivo de Autores. Pedagogía. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. 1984.
61. Colectivo de Autores. Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final – Proyecto Tuning – America Latina. Universidad de Deusto, Universidad de Groningen. 2007.
62. Colectivo de Autores. Temas de Psicología pedagógica para maestros (II y III). Editorial Pueblo y Educación. La Habana. 1990.
63. Colectivo de Investigadores. Paulo Freire entre nosotros. CIE “Graciella Bustillo”. Asociación de Pedagogos de Cuba. 2002.
64. Colectivo de Investigadores. Selección de lecturas sobre metodología de la Educación Popular. CIE “Graciella Bustillo”. Asociación de Pedagogos de Cuba. 2002.
65. Consejo Superior de Universidades. La reforma de la Enseñanza Superior en Cuba. La Habana. 1962.
66. Cuesta Santos, A. Gestión de competencias. Facultad de Ingeniería Industrial. ISPJAE. La Habana. Cuba. Versión digital. 2000.
67. Davydov, V. Tipos de generalización en la enseñanza. Editorial Pueblo y Educación. _____

68. De Armas, N; Lorences, J y Perdomo, J. Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. www.monografía.com. 2004.
69. De la Flor Santalla, A. El diseño del programa de la asignatura con énfasis en el desarrollo de competencias profesionales, Universidad de Pinar del Río. www.monografias.com. 2007.
70. Delors, Jacques. La educación encierra un tesoro. Compendio. Ediciones UNESCO. 1996.
71. Díaz Domínguez, Teresa. Pedagogía y Didáctica de la Educación Superior. Fundación educativa ESUMER. Medellín. Colombia. 2004.
72. Díaz Barriga, A. Didáctica y curriculum. México. Paidós. 2002.
73. Drucker, P. La gerencia. Buenos Aires. El Ateneo. 1994.
74. Ducci, M. A. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En: Formación basada en competencia laboral. Cinterfor/OIT. Montevideo. 1997.
75. Durkheim, E. Educación y Sociología. Material fotocopiado. Centro de documentación. Universidad de Pinar del Río. Consultado 2007.
76. Eisner, E.W. Cognición y curriculum. Una visión nueva. Colección Agenda educativa. Buenos Aires. Argentina. 1998.
77. Feistinger, L y Katz, D. Los métodos de investigación en las Ciencias sociales. España. Paidós. 2001.
78. Feitelevich, S. ¿La educación basada en competencias?. Revista Iberoamericana de Educación. 2003.
79. Filmus, D. Demandas populares por educación. AIQUE. Buenos Aires. Argentina. 1996.
80. Forgas Brioso, J.A. Diseño curricular por competencias: Una alternativa para la formación de un técnico competente. Versión digital. _____. Consultado 2008.
81. Freire, P. Cartas a quien pretenda enseñar. México. 1996. Material fotocopiado. Centro de documentación. CEPRODESO.
82. Freire, Paulo. Ensayo: ¿Extensión o comunicación?. 1969.

83. Freire, Paulo: Pedagogía del Oprimido. Editorial Siglo XXI, s.a. de c.v, México, D.F. 1996, (48ª edición).
84. Frias Cabrera, Y. Un modelo para la ejecución del proceso educativo a distancia asistida en la Universidad de Pinar del Río. Tesis presentada en opción al Título académico de Máster en Ciencias de la Educación. Universidad de Pinar del Río. Cuba. CECES. 2005.
85. Frias Cabrera, Y. Una concepción del proceso de enseñanza – aprendizaje semipresencial en la Universidad de Pinar del Río. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Pinar del Río. Cuba. CECES. 2008.
86. Fuentes Homero, C. Diseño curricular cubano. CEES. “Manuel F Gran”. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. 1997.
87. Fuentes Homero, C. Modelo curricular con base en competencias profesionales. INPAHU. Bogotá. Colombia. 2000.
88. Fuentes, H y Colectivo de autores. Fundamentos didácticos para un proceso de enseñanza aprendizaje participativo. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. 1997.
89. Fuxá Lavastida, M. El trabajo didáctico con los problemas profesionales en la formación de maestros. Una necesidad impostergable. (Versión digital). Centro de Estudios de Didáctica. (CEDI). ISP Rafael Maria de Mendive. Pinar del Río. Cuba. Consultado 2007.
90. Fuxá Lavastida, M. Un modelo didáctico curricular para la autopreparación docente de los estudiantes de Licenciatura en Educación Primaria. Tesis presentada en opción al grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Pinar del Río. Cuba. CECES. 2004.
91. Galperín, P. La psicología del pensamiento y la teoría de la formación por etapas de las operaciones mentales. Antología Psicológica. Tercera parte. Moscú. 1982.
92. García Aretio, L. La educación a distancia. De la teoría a la práctica. Ariel Educación. Barcelona. España. 2001.

93. García Leyva, Mirtha. Política y educación. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Consultado 2007.
94. García Ramis, L. Autoperfeccionamiento docente y creatividad. Editorial pueblo y Educación. Cuba.1996.
95. Godet, M. La caja de herramientas de la prospectiva estratégica. Gerpa. Paris. Francia. 2002.
96. Gómez Gutiérrez, L.I. La Universalización de la educación Superior Pedagógica. Impacto y proyecciones estratégicas sobre el sistema educacional cubano. Congreso Universidad 2006. MINED. 2006.
97. Gonczi, A y Athanasou, J. Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. Ed. Limusa. 1996.
98. González Álvarez, J y Ávila Ávila, R. La ciencia que emerge con el siglo. Editorial Academia. La Habana. Cuba. 2005.
99. González Apaolaza, R. La educación basada en competencias facilita el ingreso del alumno al campo laboral. Revista Iberoamericana de Educación. 2003.
100. González González B. A. Estrategia para la dirección del proceso de habilidades Investigativas de las Ciencias Naturales en estudiantes de Secundaria Básica. Tesis presentada en opción al Título Académico de Máster en Ciencias de la Educación. Universidad de Pinar del Río. CECES. 2003.
101. González Maura, V y Colectivo de autores. Psicología para los educadores. - Consultado 2007.
102. González Maura, V. ¿Qué significa ser un profesional competente?. Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Revista Cubana de Educación Superior. Volumen XXII. No.1. 2002.
103. González Maura, V. Sobre la educación de las competencias profesionales y el ingreso al campo laboral. Revista Iberoamericana de Educación. 2003.
104. Gordillo, H. Evaluación de competencias laborales. _____. Consultado 2008.

105. Guédes, V. Las competencias en las organizaciones del siglo XXI. Editorial Epsilon Libros, s.r.l. Universidad metropolitana de Caracas. Venezuela. _____. Consultado en el 2007.
106. Guibert Reyes, W. Aprender, enseñar y vivir es la clave. Editorial científico técnica. La Habana. Cuba. 2006.
107. Hart Dávalos, A. Cultura para el desarrollo. El desafío del siglo XXI. Editorial Ciencias Sociales. Cuba, 2001.
108. Hart Dávalos, A. Mensaje educacional al pueblo de Cuba. Versión digital. CEPES. _____. Consultado 2007.
109. Hernández Pou, P. Introducción a la filosofía de la educación. República Dominicana. 2000.
110. Herrera Fuentes, J. L; Machado Lazo, J y Advine Fernández, F. Una propuesta metodológica del proceso docente – educativo para la práctica investigativo – laboral en las Unidades docentes. Revista Pedagogía Universitaria. Vol. X. No. 4. Cuba. 2005.
111. Hingial, A. Sociología y Psicología de la educación. Versión digital. CECES. Consultado 2007.
112. Horruitinier Silva, P. El diseño curricular en la Educación Superior en Cuba. 2000.
113. <http://cinterfor.org.uy/public/spanish/region>. Consultado 2007.
114. <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html> Huerta Amazola, J y Colectivo de autores. Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. Consultado 2007. .
115. <http://html.rincondelvago.com/fundamentos-de-la-educacion-de-personas-adultas.html>. Fundamentos de la educación de personas adultas. Consultado 2007.
116. <http://revistas.mes.edu.cu/PedagogiaUniversitaria/articulos/2004/5/189404512.pdf/view>. Torricella Morales, R. Fundamentos psicodidácticos de la enseñanza semipresencial. Revista Pedagogía Universitaria. Octubre 2007.
117. http://teruel.unizar.es/ceut/investigación/09/invest_contenido_09.html. Consultado 2007.

118. http://teruel.unizar.es/ceut/investigacion/09/pdfs_09/sagut/sagut.pdf. Consultado 2007.
119. <http://www.campus-oei.org/oeivirt/fp/03a01.htm>. Consultado 2007.
120. <http://www.complejidad.org/penscompl.html>. Consultado 2007.
121. <http://www.educaweb.com/esp/secciones/sección.asp?sec=25&.op=5>. Las competencias profesionales. Consultado 2007.
122. <http://www.monografias.com/trabajos14/modelocubano/modelocubano.shtml> Modelo cubano para la formación por competencias laborales: Una primera aproximación. _____. Consultado 2008.
123. Ibarra, A. Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral. Boletín Cinterfor / OIT No. 149. Montevideo. 2000.
124. INEM. Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. Madrid. España. 1995.
125. Iñigo, E y Sosa, A. M. Artículo: Emergencia y actualidad de las competencias profesionales: Apuntes para su análisis. Revista cubana de Educación Superior. Vol. XXIII. No.2. 2003.
126. Isch López, E. Educación y desarrollo: Una relación que exige compromiso por el cambio. Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador. Revista de la Dirección de Investigación y posgrado. Alma Mater. No. 7. 2006.
127. Kanungo, R. y Misra, S. Managerial resourcefulness: A reconceptualization of management skills. Human relations. 1992.
128. Klingberg, L. Introducción a la didáctica general. Editorial Pueblo y Educación. Cuba. 1985.
129. Laverde Albán. S y Albarracín Gómez, S. Las inteligencias múltiples en educación. Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador. Revista de la Dirección de Investigación y posgrado. Alma Mater. No. 7. 2006.
130. Lawler, E. From job – based to competency – based organizations. Journal of Organizational. 2000.
131. Leontiev, A. N. Actividad, conciencia y personalidad. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. 1981.

132. Levy Levoyer, C. Gestión de las competencias. Gestión 2000. 1997.
133. Licea Díaz, O. Ecología interior. Editorial científico técnica. La Habana. Cuba. 2006.
134. López Calichs, E. Modelo para el proceso de formación de las competencias creativas en los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Estudios socioculturales de la Universidad de Pinar del Río. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Pinar del Río. Cuba. CECES. 2005.
135. López González, J.B. Propuesta de diseño curricular del componente laboral – investigativo en la carrera de Derecho, curso para trabajadores. Tesis presentada en opción al título académico de Máster en Ciencias de la Educación. Universidad de Pinar del Río. Cuba. CECES. 2005.
136. López Herrerías. Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. ECOE. 2004.
137. López Hurtado, J y Colectivo de autores. Fundamentos de la Educación. Ministerio de Educación Superior. Editorial pueblo y educación. Cuba. 2000.
138. Maclelland, D.C. Human motivatio. Cambridge University. 1987.
139. Maclelland, D.C. Testing for Competence rather than for intelligence. In. American Psychologist. January 1973.
140. Marelli, A. Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencia. Documento de trabajo fotocopiado. Universidad de las Ciencias Informáticas. Cuba. 1999.
141. Marín Cándano, O. Las relaciones de integración interdisciplinar en el área de conocimiento de las humanidades en el preuniversitario. Tesis presentada en opción al título académico de Máster en Ciencias de la Educación. Universidad de Pinar del Río. Cuba. CECES. 2003.
142. Márquez Delgado, D.L. Concepción pedagógica del proceso de formación profesional de los estudiantes de la carrera de Estudios socioculturales a través del modo de actuación: Estrategia para su implementación en la Universidad de Pinar del Río. Tesis presentada en opción al grado científico

- de Doctor en Ciências Pedagógicas. Universidad de Pinar del Río. Cuba. CECES. 2008.
143. Márquez Delgado, D.L. El proceso de formación profesional de los estudiantes de la carrera de Estudios Socioculturales, a través del modo de actuación. Tesis presentada en opción al título académico de Máster en Ciencias de la Educación. Universidad de Pinar del Río. Cuba. CECES. 2005.
144. Márquez Marrero, J, L. Psicología de la educación. Una aproximación a su estudio. Fundación Educativa ESUMER. Colombia. Medellín. 2004.
145. Márquez Rodríguez C. A. www.monografia.com. Instituto Superior Pedagógico "Frank País García". 2004.
146. Martín Barbero, J. Saberes hoy: Diseminaciones, competencias y transversalidades. Revista Iberoamericana de Educación. No. 32. 2003.
147. Martínez Llantada, M. Análisis lógico gnoseológico de la enseñanza problemática de la filosofía._____
148. Martínez Llantada, M. Las etapas de la investigación. Versión digital. CECES. Consultado 2007.
149. Martínez Llantada, M. Los componentes del diseño teórico de la investigación. Versión digital. CECES. _____.
150. Maya, E. Concepción pedagógica del proceso de formación del trabajador social en la Universidad tecnológica del Chocó desde el modo de actuación: una estrategia para su implementación. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias pedagógicas. Universidad de Pinar del Río. Cuba. CECES. 2006.
151. Mayor, F. Prefacio Documento político para el cambio y desarrollo de la Educación Superior. UNESCO. Paris. 1996.
152. McClelland, D. C. Testing for competent rather than for intelligence. American Psychologist. January 1973.
153. Meister, J. "Universidades empresariales. ¿Cómo crear una fuerza laboral de clase mundial?".2000.

154. Mertens L. La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). 2000.
155. Mertens, L. Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo. Cinterfor. 1996.
156. Ministerio de Educación Superior. Documento base para la elaboración de los planes de estudio “D”. Dirección docente metodológica. 2000.
157. Ministerio de Educación Superior. Documentos base para la elaboración de los Planes de Estudio D. 2006.
158. Ministerio de Educación Superior. Documentos sobre Universalización. CD. (Versión digital). Cuba. 2005.
159. Ministerio de Educación Superior. Plan de estudio de la carrera de Derecho. 2006.
160. Ministerio de Educación Superior. Plan de estudio de la carrera de Estudios Socioculturales. 2006.
161. Ministerio de Educación Superior. Plan de estudio de la carrera de Psicología. 2006.
162. Ministerio de Educación Superior. Plan de estudio de la carrera de Comunicación social. 2006.
163. Ministerio de Educación Superior. Plan de estudio de la carrera de Sociología. 2006.
164. Ministerio de Educación Superior. Plan de estudio de la carrera de Historia. 2006.
165. Ministerio de Educación Superior. Plan de estudio de la carrera de Bibliotecología e Información Científico – Técnica. 2006.
166. Moran, Edgar. Los cuatro saberes de la educación. (Versión digital).CECES. Consultado 2007.
167. Moreno, J. Gestión de proyectos sociales y culturales. Editorial Felix Varela. Ciudad de la Habana. Cuba. 2006.

168. Moya Ricardo, R; Rodriguez Oquendo, V y Batista Mejias, S. La gestión del colectivo pedagógico en la determinación y contextualización del contenido. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXI. No.2. 2001.
169. Muxi, M.E. Perfil docente por competencias. Revista Iberoamericana de Educación. www.riroei.org. Número 45/2. 2008.
170. Notario de la Torre, A. Investigación científica en las instituciones de Educación Superior. Fundación educativa ESUMER. Medellín. Colombia. 2004.
171. Núñez Merchond, A. Filosofía para la educación. Escuela Nacional preparatoria. Plantel #8. _____.
172. Núñez, C. La Revolución ética. Instituto mexicano para el desarrollo comunitario. México. 1998.
173. Nuñez, J. La ciencia y la tecnología como procesos sociales. Lo que la educación científica no debería olvidar. Editorial Felix Varela. La Habana. Cuba. 1999.
174. OIT. Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra. 1993.
175. Ortiz Torres, E. Competencias y valores profesionales. Revista Pedagogía Universitaria. Vol. 6. No. 2. Cuba. 2007.
176. Pagés, J. El currículum de historia y la formación didáctica del profesorado. Encuentro Pedagogía 95. Ciudad Habana. 1995.
177. Pallu De La Barriere, R. Acercamiento a una teoría general de la gestión. Madrid. España. 1990.
178. Peggy Cruz, M y Colectivo de autores. El capital humano y la gestión por competencias. <http://www.gestiopolis.com>. Consultado 2008.
179. Pérez, E. Freire entre nosotros. Editorial Caminos. Ciudad Habana. Cuba. 2004.
180. Pinto, L. Currículo por competencias: Necesidad de una nueva escuela. Revista Tarea. No. 43. Lima. Perú. 1999.
181. Plá López, R. Influencia de una concepción didáctica integradora en el modo de actuación profesional de los docentes de Ciencias sociales. Evento Internacional Pedagogía 99. Memorias del Evento. Cuba. 1999.

182. Plá López, R. Las competencias profesionales para el desempeño del docente en la educación de los alumnos desde un enfoque integrador. Evento Internacional Pedagogía 2005. Memorias del Evento. Cuba. 2005.
183. Plá López, R. Modelo del profesional de la educación basado en competencias. Evento Internacional Pedagogía 2003. Memorias del Evento. Cuba. 2003.
184. Plá López, R y Colectivo de autores. Modo de actuación del docente desde un enfoque integral y contextualizado. Centro de Estudio e Investigación de la Educación "José Martí" de Ciego de Ávila. Versión digital. 2005.
185. Puzirei, A y Guippenreiter, Y. El proceso de formación de la psicología marxista: L. Vigotski, A. Leontiev, A. Luria. Biblioteca de psicología soviética. Editorial Progreso. Moscú. 1989.
186. Quezada Martínez, H. Competencias laborales, evolución y tipologías. <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/64/clevol.htm>. Consultado 2007.
187. Quintana Lozano, J. Plan de estudio fundamentado en competencias. No es para la escuela es para la vida. Asesor en Derechos humanos. 1999.
188. Ramirez Urizarri, L.A. Algunas consideraciones acerca del método de evaluación utilizando el criterio de expertos. Instituto Superior Pedagógico "Blas Roca Calderio". Memorias de la conferencia dictada en Bogotá. 1999.
189. Reshestova, Z. La formación del pensamiento teórico de los estudiantes en el proceso de estudio de la química general en la educación superior. URRS. Revista: La educación superior contemporánea. 1978.
190. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXI. No.2. 2001.
191. Rivero Milisen y Hernández Madrigal, P. Perfil docente por competencias. Revista Iberoamericana de Educación. www.rioei.org. Número 45/2. 2008.
192. Rodríguez Morell, J. L. Hacia una estrategia pedagógica para el desarrollo del autocontrol en la formación de comunicadores multi e interculturales. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXI. No.2. 2001.
193. Rodríguez Trujillo, N y Feliú Salazar, P. Manual descriptivo y de aplicación de la prueba de estilo gerencial. (PEGOL). PsicoConsult. 1996.

194. Ronquillo Cando, D. Estudio sobre el desempeño profesional de los jóvenes egresados de la especialidad de Ingeniería Agronómica de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador. Revista de la Dirección de Investigación y posgrado. Alma Mater. No. 7. 2006.
195. Rubio Gómez M. J. Estandares de calidad. Memoria. Centro virtual para el desarrollo de estándares de calidad para la Educación Superior a Distancia en América Latina y el Caribe. No. ATN/SF – 7867 – RG. Universidad Técnica Particular de Loja. Entidad Ejecutora. Entidad auspiciante: Banco Interamericano de Desarrollo. 2007.
196. Rueda Restrepo, N. Un sistema para determinar las competencias complejas para el modo de actuación profesional, exigido de los directivos de los procesos sustantivos de las IES: Una estrategia para la Universidad de Medellín. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad de Pinar del Río. Cuba. CECES. 2007.
197. Ruiz Calleja, J. M. Dirección y gestión educativa. Fundación ESUMER. Medellín. Colombia. 2004.
198. Sander, B. Educación. Administración y calidad de vida. Buenos Aires. Ediciones Santillana. 1990.
199. Santamaría Arbona, M.T. Proceso de enseñanza aprendizaje vs creatividad. Revista Iberoamericana de Educación. www.rioei.org. Número 45/2. 2008.
200. Santana Bonilla, Pablo Joel. Artículo: ES LA GESTIÓN DE CALIDAD TOTAL EN EDUCACIÓN UN NUEVO MODELO ORGANIZATIVO?. Departamento de Didáctica e Investigación Educativa y del Comportamiento. Centro Superior de Educación, Universidad de La Laguna. LA LAGUNA, Islas Canarias. _____.
201. Silvestre Oramad, M y Zilberstein Toruncha, J. Hacia una didáctica desarrolladora. Editorial Pueblo y Educación. Cuba. 2002.
202. Spencer, L.M y Spencer, L. M. Competence and Work. New York. Wiley and Sons. 1993.
203. Talizina, N, F. Conferencia sobre los fundamentos de la enseñanza en la Educación Superior. U.H. La Habana. 1985

204. Tejada Fernández, J. Acerca de las competencias profesionales. Revista Herramientas. España. 2002.
205. Tobón, S. Competencias en la educación superior. ECOE. 2006.
206. Tomaschewski, K. Didáctica general. Editorial de Libros para la Educación. MINED. Cuba. 1978.
207. Torrado Pacheco, M. C. El desarrollo de las competencias: una propuesta para la educación colombiana. Universidad Nacional de Colombia. Memorias del Taller sobre Evaluación de Competencias Básicas. Consultado 2007.
208. Torrado, M. De la evaluación de aptitudes a la evaluación de competencias. Jornada pedagógica. Santiago de Chile. 1999.
209. Tristá Pérez, B. Organización en las instituciones de Educación Superior. Revista Cubana de Educación Superior. Volúmen XX. No. 1. 2000.
210. Tunerman Beraheim, C. La educación permanente y su impacto en la Educación Superior. UNESCO. Paris. 1995.
211. Tunerman, C y López, F. La educación en el horizonte del siglo XXI. IESALC. UNESCO. Caracas. Venezuela. 2000.
212. Universidad de Pinar del Río. Documentos sobre Universalización de la sede Central. 2006.
213. Universidad de Pinar del Río. Informes de las Sedes Municipales a la Vicerrectoría de Universalización. 2006.
214. Valdés Gutiérrez, Gilberto. Artículo: Pedagogía del Oprimido: ¿una lectura pasada de moda?. _____.
215. Valero, C y Guillezeau, P. Calidad total gerencial en la Universidad del Zulia. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXII. No.1. 2002.
216. Valiente López, N. La competencia laboral en la era de la globalización. www.monografias.com. Consultado 2008.
217. Valle León, I. Sobre competencias laborales. <http://www.gestiopolis.com>. mailtodocumentos@gestiopolis.com. 2003.
218. Vargas F. Sistemas educativos basados en competencias como estrategia para la formación continua de los trabajadores. CINTERFOR-OIT. La Habana, Febrero 2001.

219. Vargas, A. El diseño curricular y las expectativas educativas en el umbral del siglo XXI. Ponencia 1996.
220. Vargas, F. La formación basada en competencias: Instrumento para la empleabilidad. Centro de Investigaciones y documentación. CINTERFOR/OIT. 1999.
221. Vargas, J. Las reglas cambiantes de la competitividad global en el Nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización. Revista Iberoamericana de Educación. OEI. 2001.
222. Vecino Alegret, F. La educación superior cubana, en la búsqueda de la excelencia. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXII. No.1. 2002.
223. Vecino Alegret, F. La Educación Superior en Cuba. Historia, Actualidad y Perspectivas. Revista cubana de Educación Superior. No 1. Volumen XVII. La Habana. 1997.
224. Vega Miche, R. Educar desde lo instructivo: Una estrategia para la carrera de química. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXI. No.2. 2001.
225. Vela Valdés, J. La nueva universidad: Necesidad histórica y responsabilidad social. Conferencia pronunciado por el Ministro de educación Superior en el Acto inaugural del Congreso Universidad 2008. La Habana. 2008.
226. Vitier, C. Martí en la Universidad. Editorial Félix Varela. La Habana. Cuba. 1997.
227. Vizcaino Cárdenas, G. El enfoque histórico cultural de Vigotski y su concepción del proceso pedagógico. Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador. Revista de la Dirección de Investigación y posgrado. Alma Mater. No. 7. 2006.
228. Vossio, B. <http://www.cinterfor.org.uy.public> Certificación y normalización de competencias. Orígenes, conceptos y prácticas. Boletín 152. Consultado 2006.

229. www.alforja.or.cr/centros/cep. Jara Holliday, Oscar. *La Concepción Metodológica Dialéctica, los Métodos y las Técnicas Participativas en la Educación Popular*. CEP Centro de Estudios y Publicaciones Alforja. Consultado 2006.
230. www.filosofia.org. Diccionario filosófico. Consultado 2007.
231. www.paginadigital.com.ar/articulos/2005/2005prim/educacion4/educacion-popular-230405.asp. Consultado 2007.
232. www.turemenso.com.ar/fuego/educacion/educacion_popular.html. Consultado 2006.
233. www.ucu-edu.uy/catedra-UNESCO/conferenciaEricGeorge.htm. Consultado 2007.
234. www.uoc.edu/rusc/dt/esp/no0405.html. Nó Javier. Planificación de la enseñanza semipresencial: Una experiencia de postgrado. Vol 2. No. 1. Universidad Pontificia de Salamanca. España. Consultado 2008.

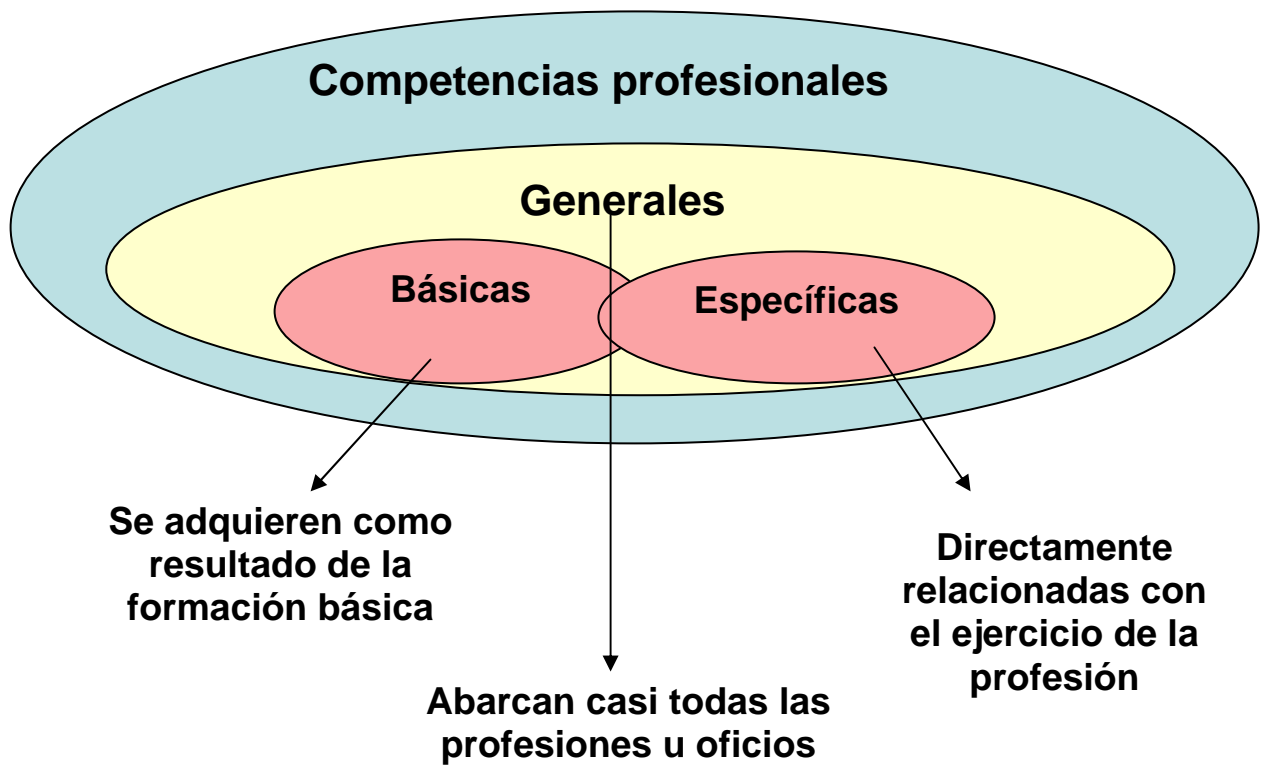
Índice de los Anexos.

No. de Anexo	Título
1	Esquema que representa la clasificación de las competencias.
2	Esquema de representación de la Concepción cubana de educación Superior
3	Características esenciales de la semipresencialidad en la Educación Superior.
4	Objetivos e indicadores a tener en cuenta para el diagnóstico.
5	Guía para el análisis de los documentos.
6	Guía para la observación de aspectos de interés sobre la formación profesional en las Sedes Municipales.
7	Encuesta a aplicar a profesores de las SUM de las carreras socio – humanistas.
8	Encuesta a aplicar a los estudiantes de las SUM de las carreras socio – humanísticas.
9	Guía para entrevistar a los jefes de las carreras socio – humanísticas.
10	Guía para la entrevista a los Directores y Coordinadores de las Sedes Municipales.
11	Entrevista a Directivos del MES de la dirección de Universalización y de formación profesional.
12	Guía para la evaluación de la calidad de los programas de las asignaturas en la modalidad semipresencial.
13	Relación Universidad – Empresa para la práctica profesional.
14	Formación profesional para la formación de competencias profesionales generales.
15	Análisis de los modos de actuación y perfil profesional en cada carrera socio – humanista de la Universidad de Pinar del Río.
16	Entrevista a especialistas de las Ciencias sociales y humanísticas para constatar las competencias profesionales generales propuestas.

- 17 Estrategia para implementar la concepción didáctica del proceso de formación de competencias profesionales generales de las carreras socio – humanísticas en la modalidad semipresencial en la Universidad de Pinar del Río.
- 18 Guía de entrevista grupal al colectivo pedagógico de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.
- 19 Acciones estratégicas para la secuenciación de las competencias profesionales generales asociadas a los puestos de trabajo y a los ciclos de precedencia.
- 20 Programa de capacitación al colectivo pedagógico para el proceso de formación de competencias profesionales generales.
- 21 Cuestionario de autoevaluación a los especialistas.
- 22 Cuestionario a los especialistas.

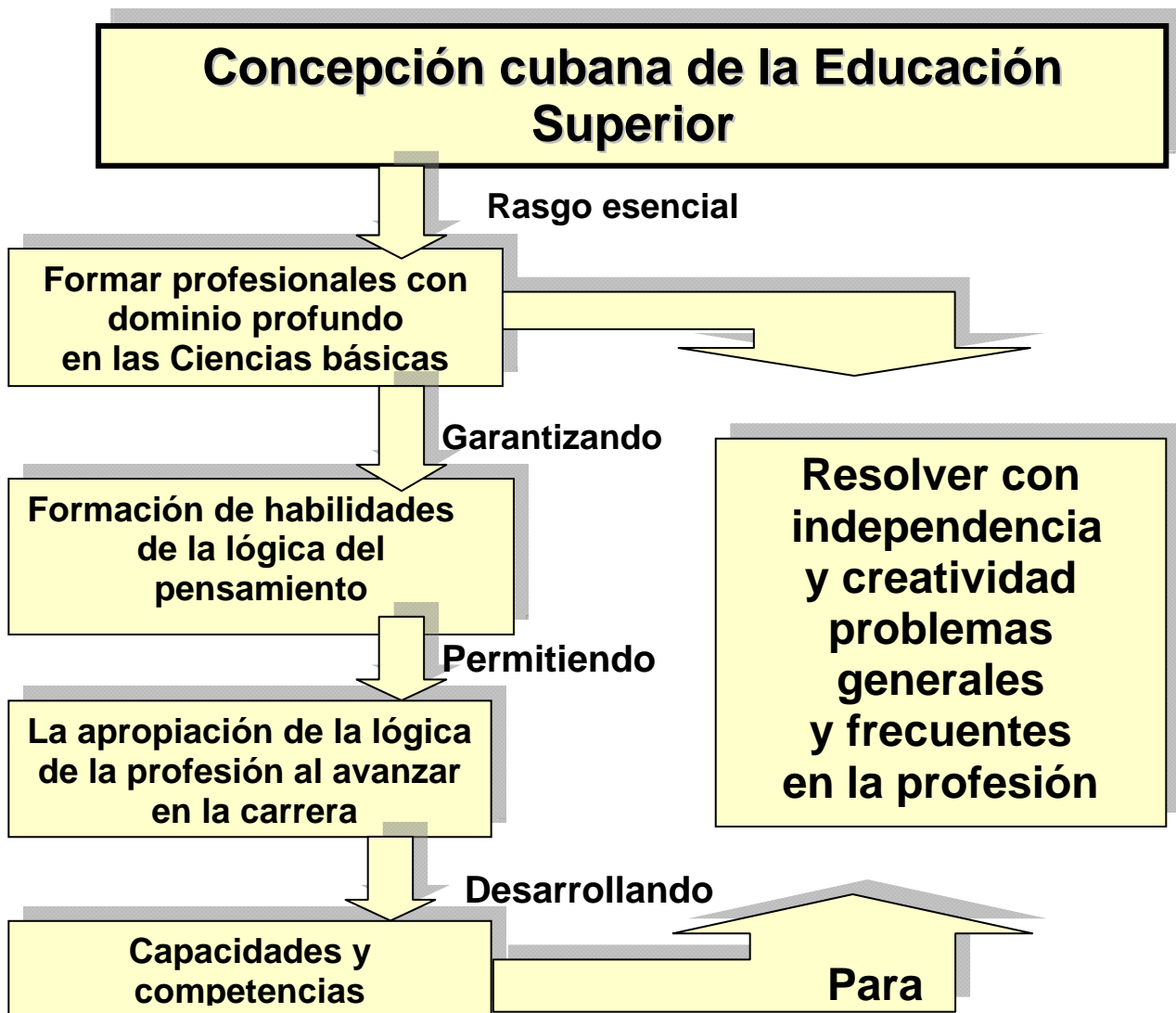
Anexos.

Anexo 1: Esquema que representa la clasificación de las competencias.



Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Esquema de representación de la Concepción Cubana de Educación Superior



Fuente: Elaboración propia.

Anexo 3: Características esenciales de la semipresencialidad en la Educación Superior.

La formación profesional en la modalidad Semipresencial requiere:

Alta preparación
didáctica de los
profesores.

Tutoría
psicopedagógica
personalizada a los
estudiantes

Preparación
previa con los
programas y
alta precisión
en la selección
del contenido

Adecuada
selección de los
métodos y las
formas

Vinculación de la
práctica profesional,
la carrera y el
puesto de trabajo

Garantizará una efectiva fusión entre la lógica de la ciencia y la lógica de la profesión para esta modalidad de estudio.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 4: Objetivos e indicadores a tener en cuenta para el diagnóstico.

Objetivos del Diagnóstico.

- Determinar si en las carreras se concibe la práctica profesional en condiciones de semipresencialidad.
- Determinar la relación actual entre la práctica profesional y el puesto de trabajo en las carreras.
- Determinar si existe una formación de competencias profesionales generales en las carreras para esta modalidad de estudio.
- Constatar el problema de forma tal que nos permita el direccionamiento de la investigación.

Indicadores.

- Satisfacción respecto al desarrollo de la práctica profesional.
- Manifestación de las competencias profesionales generales en las carreras.
- Participación de los estudiantes como protagonistas de su proceso de formativo.
- Dominio de los contenidos y métodos de la profesión.
- Desempeño en la actividad profesional de los estudiantes.
- Nivel de conciencia con la problemática laboral a la que se enfrentarán al graduarse.
- Manifestación de la formación de competencias profesionales en el currículum.
- Evaluación del desempeño actual de los graduados por esta modalidad de estudio.
- Relación carrera – profesión con el puesto de trabajo en esta modalidad de estudio.
- Preparación de los docentes para guiar la formación profesional de los estudiantes.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5: Guía para el análisis de los documentos.

Guía de análisis de documentos.

Objetivos: Determinar las principales deficiencias que existen en la documentación de las carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad, que limitan la formación profesional en sus estudiantes.

Se realizará el análisis de documentos e informes recibidos por la Sede Central que traten la situación del PDE en los municipios, los informes de cada Sede Municipal recibidos al finalizar cada semestre sobre el Proceso Docente, las fichas de cada municipio en la que se recogen datos generales de los alumnos, profesores y la sede de manera general, así como el plan de estudio de las carreras, el perfil del profesional y como se está reflejando en los objetivos de los años académicos, programas de asignaturas, DPI, vinculación a la esfera laboral y social, informes o documentación del Ministerio de Educación Superior sobre la semipresencialidad y cualquier otro documento que se considere de interés para el buen desarrollo de la investigación.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 6: Guía para la observación de aspectos de interés sobre la formación profesional en las Sedes Municipales.

Objetivo: Determinar las principales deficiencias en las carreras socio - humanísticas en condiciones de semipresencialidad, que limitan la formación de competencias profesionales en los estudiantes.

Guía de observación.

Será observado principalmente el desarrollo del proceso docente en las Sedes Municipales para ver la vinculación con la esfera laboral y social, en cada año y carrera, así como la constatación y la relación de la práctica profesional y el puesto de trabajo en la formación de competencias profesionales generales.

Esta relación la observaremos en la fase inicial y central de la investigación, para la constatación del problema y para comprobar posteriormente los resultados del diagnóstico. En esta observación evaluaremos la relación entre la práctica profesional y el puesto de trabajo, para esto emplearemos el siguiente criterio de medidas: Excelente, Muy bien, Bien, Regular y Mal.

Como Excelente se considerará: Cuando la vinculación entre el puesto de trabajo y la práctica profesional en la carrera, vinculado al plan de estudio cumpla satisfactoriamente las exigencias del mismo, vinculando el perfil del profesional con los modos y esferas de actuación, así como con los campos de acción de la carrera, además de existir la formación de competencias profesionales generales, cuando esta relación esté bien fundamentada, argumentada y aplicada en la carrera; permitiendo de este modo que los estudiantes sean capaces de exponer sus criterios, conocimientos y capacidades de un modo independiente, sistemático, creador y correcto.

Como Muy bien se considerará: Cuando la vinculación entre el puesto de trabajo y la práctica profesional en la carrera, vinculado al plan de estudio, así como la formación de competencias profesionales generales, cumpla las exigencias y se aplique adecuadamente en la carrera vinculando el perfil del profesional con los modos y esferas de actuación, así como con los campos de acción de la carrera, cuando la relación en la carrera esté fundamentada, argumentada y aplicada;

permitiendo que los estudiantes sean capaces de exponer sus criterios, conocimientos y capacidades de una manera independiente, sistemática y correcta a grandes rasgos.

Como Bien se considerará: Cuando la vinculación entre el puesto de trabajo y la práctica profesional en la carrera, vinculado al plan de estudio, así como la formación de competencias profesionales generales, cumpla en lo esencial exigencias las exigencias del mismo, vinculando el perfil del profesional con los modos y esferas de actuación, así como con los campos de acción de la carrera, de una manera muy general, cuando esta relación en la carrera esté fundamentada y aplicada de alguna manera, permitiendo que los estudiantes puedan pensar independientemente, aunque no siempre procedan conveniente y consecuentemente. Aplicando sus conocimientos y capacidades en forma correcta en gran parte de los casos.

Como Regular se considerará: Cuando la vinculación entre el puesto de trabajo y la práctica profesional en la carrera, vinculado al plan de estudio, así como la formación de competencias profesionales generales, cumpla solamente las exigencias elementales del mismo, vinculando el perfil del profesional con los modos y esferas de actuación, así como con los campos de acción de la carrera de un modo ligero, cuando esta relación en la carrera se aplique en algunas ocasiones y la fundamentación sea pobre, permitiendo que los estudiantes únicamente con ayuda pueden exponer sus conocimientos y modos de pensar. Solo está en condiciones de aplicar en parte sus conocimientos y capacidades.

Como Mal se considerará: Cuando la vinculación entre el puesto de trabajo y la práctica profesional en la carrera, vinculado al plan de estudio, así como la formación de competencias profesionales generales, no cumpla las exigencias del mismo, y la vinculación del perfil del profesional con los modos y esferas de actuación, así como con los campos de acción de la carrera, no sea evidente, cuando esta relación en la carrera no esté fundamentada y aplicada en ninguna variante. En la mayoría de los casos los estudiantes no logran pensar en las relaciones, ni aplicar sus conocimientos y capacidades mínimas.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 7: Encuesta a aplicar a profesores de las SUM de las carreras socio - humanistas

Encuesta para los Profesores.

Estamos realizando una investigación sobre la formación de competencias profesionales generales en los estudiantes de la Universalización en la Universidad de Pinar del Río, para lo cual necesitamos de su valioso aporte al respondernos esta encuesta, garantizamos que posee un carácter anónimo, no tiene que escribir su nombre en el cuestionario.

Por su sinceridad y valiosa ayuda; Muchas Gracias.

1. Años de experiencia en la docencia: _____

2. ¿A qué estudiantes le imparte clases? (Según la modalidad de ingreso)

___ Trabajadores sociales.

___ Curso de superación integral para jóvenes.

___ Instructores de arte.

___ Enseñanza a distancia asistida (EDA).

___ Cuadros.

___ Otras. ¿Cuál? _____

3. Sobre algunos elementos generales necesitamos saber:

Dedicación a la Universalización: _____ Total _____ Parcial

Categoría Docente: _____ Titular _____ Auxiliar _____ Asistente _____ Instructor

Categoría Científica: _____ Doctor _____ Master

_____ Cursando Maestría _____ Cursando Doctorado

Carrera a la que le imparte docencia: _____

4. ¿Conoce los modos de actuación que deben asumir los estudiantes a los que les imparte docencia; (labores que pueden realizar al graduarse)?

___ Si _____ Algunos _____ No

Mencione algunos: _____

5. ¿Conoce las esferas de actuación de los estudiantes a los que le imparte docencia; (lugares donde pueden desempeñarse)?

_____ Si _____ Algunos _____ No

6. ¿Conoce las labores que realizan sus estudiantes en las instituciones donde trabajan?

_____ Si _____ Algunos _____ No

7. Sobre las dificultades que presentan los estudiantes de la carrera en la que imparte docencia:

Enumere las 3 más significativas que considere limitan su desarrollo en la actividad académica. _____

8. ¿Las dificultades enumeradas anteriormente limitan también el desarrollo de los estudiantes en la práctica profesional?

_____ Si _____ No _____ Otras

En caso de ser otras enumere las 3 dificultades fundamentales:

9. ¿Logra satisfacer las necesidades e intereses de sus alumnos desde el proceso de Enseñanza - Aprendizaje?

_____ Siempre _____ A veces _____ Nunca

10. ¿En la fase de auto preparación, piensa usted como desarrollar competencias profesionales generales en los estudiantes a través de sus clases?

_____ Siempre _____ A veces _____ Nunca

11. ¿Sus estudiantes manifiestan en la realización de las actividades docentes satisfacción con el vínculo de estas, su práctica profesional y su puesto de trabajo?

_____ Siempre _____ A veces _____ Nunca

12. ¿Considera que sus estudiantes se encuentran preparados para enfrentarse a la vida profesional de manera competente?

____ Todos ____ La mayoría ____ La media ____ La minoría ____ Ninguno

13. ¿Incide usted desde sus clases a la formación de habilidades y capacidades en los estudiantes que lo preparen para el futuro profesional?

____ Siempre ____ En ocasiones ____ Nunca

¿Cómo lo hace? _____

14. ¿Participan activamente sus estudiantes en su proceso de formación de alguna manera?

____ Si ____ En ocasiones ____ No

En caso de seleccionar (Si) o (En ocasiones) enumera las 3 maneras fundamentales en que lo hacen. _____

15. ¿Considera que los empleadores están satisfechos con la preparación que están adquiriendo sus estudiantes?

____ Si ____ No ____ No se

16. ¿Se considera usted satisfecho con la preparación que están adquiriendo sus estudiantes para su futuro como profesionales?

____ Muy satisfecho.

____ Satisfecho.

____ Medianamente satisfecho.

____ Poco satisfecho.

____ Insatisfecho.

¿Por qué? _____

17. Si desea agregar algún otro elemento que le parezca de interés para el desarrollo de la investigación y que considere no ha sido planteado, le solicitamos su colaboración: _____

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 8: Encuesta a aplicar a los estudiantes de las SUM de las carreras socio – humanistas.

Encuesta para los estudiantes.

Estamos realizando una investigación sobre la formación de competencias profesionales generales en los estudiantes de la Universalización en la Universidad de Pinar del Río, para lo cual necesitamos de su valioso aporte al respondernos esta encuesta, garantizamos que posee un carácter anónimo, no tiene que escribir su nombre en el cuestionario.

Por su sinceridad y valiosa ayuda; Muchas Gracias.

1. ¿En qué año y carrera se encuentra? _____

2. ¿Por qué modalidad de ingreso entró a la universalización?

_____ Trabajadores sociales.

_____ Curso de superación integral para jóvenes.

_____ Instructores de arte.

_____ Enseñanza a distancia asistida (EDA).

_____ Cuadros.

_____ Otras.

¿Cuál? _____

3. ¿En estos momentos tiene vínculo laboral? _____ Si _____ No

En caso de ser afirmativa la respuesta:

a) ¿Qué función o cargo desempeña? _____

b) ¿A que centro y organismo pertenece? _____

4. ¿Sabe cuáles son los modos de actuación que debe asumir como profesional; (labores que pueden realizar al graduarse)?

_____ Si _____ No

Mencione algunos: _____

5. ¿Conoce las esferas de actuación donde puede desempeñar su labor profesional al graduarse; (lugares donde pueden desempeñarse)?

_____ Si _____ No

6. ¿Cuáles son las principales dificultades que usted presenta para realizar las actividades académicas? _____

7. ¿Cuáles son las principales dificultades que usted presenta para realizar las prácticas profesionales desde su puesto de trabajo? _____

8. ¿Recibe con interés y agrado la forma en que realizan las actividades académicas del Proceso Docente Educativo?

_____ Si _____ A veces _____ No

9. ¿Recibe con interés y agrado la forma en que realizan las prácticas profesionales del Proceso Docente Educativo?

_____ Si _____ A veces _____ No

10. ¿Considera que sus clases, las prácticas profesionales están relacionadas?

_____ Siempre _____ A veces _____ Nunca

11. ¿Considera que la carrera que cursa contribuye a facilitar su desempeño profesional y por ende formarlo para asumir responsabilidades una vez graduado?

_____ Si _____ No estoy seguro _____ No

12. ¿Considera que se encuentra preparado para enfrentarse a la actividad profesional de manera competente?

_____ Totalmente _____ Medianamente _____ Solo en algunas esferas _____ No

13. ¿Inciden las clases en la formación de competencias profesionales generales que lo preparan para el futuro?

_____ Siempre _____ En ocasiones _____ Nunca

¿Cómo lo hace? _____

14. ¿Participa usted en su proceso de formación de alguna manera?

_____ Si _____ En ocasiones _____ No

En caso de seleccionar (Si) o (En ocasiones) enumera las 3 maneras fundamentales en que lo hacen. _____

15. ¿Considera que los empleadores están satisfechos con la preparación que están adquiriendo?

_____ Si _____ No _____ No se

16. ¿Se considera satisfecho con la preparación que está adquiriendo para su futuro como profesional?

_____ Muy satisfecho

_____ Satisfecho.

_____ Medianamente satisfecho.

_____ Poco satisfecho.

_____ Insatisfecho.

¿Por qué? _____

17. Si desea agregar algún otro elemento que le parezca de interés para el desarrollo de la investigación y que considere no ha sido planteado, le solicitamos su colaboración: _____

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 8: Guía para entrevistar a los Jefes de las Carreras socio – humanistas en la Sede Central y en las Sedes Municipales.

1. ¿De que es graduado?, ¿Cuántos años de experiencia posee?,
2. ¿Cuáles son los problemas profesionales más frecuentes a los que deben enfrentarse los graduados de la carrera que dirige?
3. ¿Consideran que la preparación que están adquiriendo los estudiantes de la Universalización en la carrera que dirige está acorde con el perfil profesional?
4. ¿El PDE de estos estudiantes va encaminada a desarrollar competencias profesionales generales en ellos?. Argumente.
5. ¿Cuáles son las competencias profesionales generales que considera esenciales en la carrera donde dirige?
6. ¿Considera que la vinculación de las prácticas profesionales en la carrera está acorde con los modos y esferas de actuación, teniendo en cuenta los puesto de trabajo de los estudiantes?
7. ¿Considera que los profesores que imparten docencia en la carrera están lo suficientemente preparados en la didáctica y en la ciencia que imparten?
8. ¿Cuáles son los principales problemas y aciertos que a su juicio posee la formación profesional de los estudiantes en esta carrera?
9. ¿Cómo se concibe la práctica profesional y como se desarrolla actualmente?
10. ¿La modalidad de ingreso influye en la calidad de los estudiantes?, ¿Por qué?
11. ¿Es del dominio de los profesores y estudiantes de la carrera que dirige los lugares en los que pueden trabajar y funciones que pueden asumir al graduarse los estudiantes?
12. Algún otro elemento o criterio que considere de interés para la investigación y que no fue abordado le agradeceremos que nos lo haga saber.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 9: Guía para la entrevista a los Directores y Coordinadores de las Sedes Municipales.

1. ¿Considera usted que su personal docente se encuentra suficientemente preparado en la didáctica y en la ciencia que imparte?. ¿Por qué?
2. ¿Cómo se concibe desde el currículo o plan de estudio la práctica profesional?
3. ¿Considera que los estudiantes, están adquiriendo la suficiente preparación para enfrentarse a la vida profesional? ¿Por qué?
4. ¿Vinculan desde la Sede Municipal de alguna manera a los estudiantes de esta carrera a problemas laborales reales relacionados con su profesión y su puesto de trabajo?
5. ¿Considera que la preparación que van adquiriendo los estudiantes en la carrera que estudian varía con la modalidad de ingreso?. Argumente.
6. ¿Planifica de alguna manera actividades metodológicas y de postgrado que garanticen que los profesores de la Sede estén actualizados con la didáctica para esta modalidad de estudio?
7. ¿Cuáles son los aspectos que a su juicio favorecen y dificultan la formación de competencias profesionales generales de los estudiantes desde la Sede donde dirige?
8. ¿Se trabaja en su sede en la formación de competencias profesionales generales en los estudiantes?
9. ¿Es del dominio de los profesores y estudiantes de la carrera de su Sede los lugares en los que pueden trabajar y funciones que pueden asumir al graduarse?
10. Algún otro elemento o criterio que considere de interés para la investigación y que no fue abordado le agradeceremos que nos lo haga saber

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 10: Entrevista a Directivos del MES de la Dirección de Universalización y de Formación del profesional

1. ¿Cuáles son las políticas que sigue el Ministerio sobre la Universalización?
2. ¿Qué políticas se tienen en cuenta para la formación profesional en condiciones de semipresencialidad?
3. ¿Cómo se trabaja la formación de competencias profesionales generales en la semipresencialidad?
4. ¿Qué competencias profesionales generales considera que deben tener los egresados de las carreras socio – humanistas en la Educación Superior Cubana?
5. ¿Cuál es la tendencia histórico – evolutiva de las carreras encaminadas a la formación profesional de los estudiantes?
6. ¿Qué características y requerimientos deberá poseer el Proceso Docente Educativo en la semipresencialidad, que garanticen y nos permitan potenciar el desarrollo de competencias profesionales generales en los estudiantes?
7. ¿Existen estrategias encaminadas a la formación de competencias profesionales generales, asociada a los puestos de trabajo en condiciones de semipresencialidad?
8. ¿Podría este trabajo convertirse en un proyecto nacional que apoyara el Ministerio?

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 11: Guía para la evaluación de la calidad de los programas de las asignaturas en la modalidad semipresencial.

Sobre los componentes y relaciones de los programas de las asignaturas.

	<i>Total</i>	
Indicadores	<i>Si</i>	<i>No</i>
Relación con la disciplina a la cual pertenece		
Contribución al año académico donde se desarrolla		
Se precisa el problema de aprendizaje de la asignatura		
Se precisa el objeto de estudio de la asignatura		
Se refleja la competencia que contribuye a desarrollar		
Se refleja la vinculación del componente académico, laboral e investigativo		
Objetivo de formación de la asignatura		
El objetivo se proyecta en las tres dimensiones: inst., educ., des.		
Selección de las invariantes del conocimiento		
El sistema de conocimientos apunta al desarrollo de la competencia profesional		
Se definen las habilidades a desarrollar por la asignatura		
Las habilidades se derivan de la capacidad de transformación		
El número de Unidades Didácticas se corresponde con el número de habilidades		
Se define el sistema de valores		
Se diseña cada Unidad Didáctica		
En cada Unidad Didáctica se definen: problema, objeto, objetivo, conocimientos, actitudes, acciones, métodos, formas, medios y evaluación		
Métodos generales de la asignatura		
Formas organizativas del Proceso Docente Educativo		
Medios generales de la asignatura		
Sistema de evaluación		
Bibliografía fundamental		
TOTALES		

Aspectos positivos y negativos de los programas de las asignaturas según guía.

1. *Fundamentación: relación con la disciplina a la cual pertenece, contribución a los objetivos del año, aporte al desarrollo de la competencia profesional, vinculación del componente académico, laboral e investigativo, definición del problema de aprendizaje y del objeto de estudio, entre otros aspectos.*

2. Selección de las invariantes de contenido: sistema general de conocimientos, habilidades y valores.
3. Diseño de las Unidades Didácticas: correspondencia habilidad – unidad didáctica, definición de problema, objeto, objetivo, conocimientos, actitudes, acciones, métodos, formas, medios y evaluación de la unidad didáctica, aporte de la unidad didáctica al desarrollo de la capacidad y de la competencia profesional, así como a la formación académica, laboral e investigativa, características de los métodos, medios, formas y la evaluación para las modalidades a dedicación total y parcial. Relación habilidad – eslabones para el desarrollo del contenido – formas.
4. Integración de los métodos de la asignatura: métodos esenciales para la modalidad semipresencial.
5. Formas: sistematización de las formas en espacio y tiempo según la modalidad semipresencial.
6. Medios: medios fundamentales para la modalidad semipresencial.
7. Sistema de evaluación: continua, integral, flexible, formativa, desarrolladora y democrática.
8. Bibliografía: actualidad, correspondencia con el contenido, que esté a disposición de los estudiantes, que represente las tendencias y corrientes mas reconocidas.

RESUMEN GENERAL.

SUGERENCIAS GENERALES.

Evaluación cualitativa integral de la calidad de los programas de las asignaturas

Excelente:

Bien:

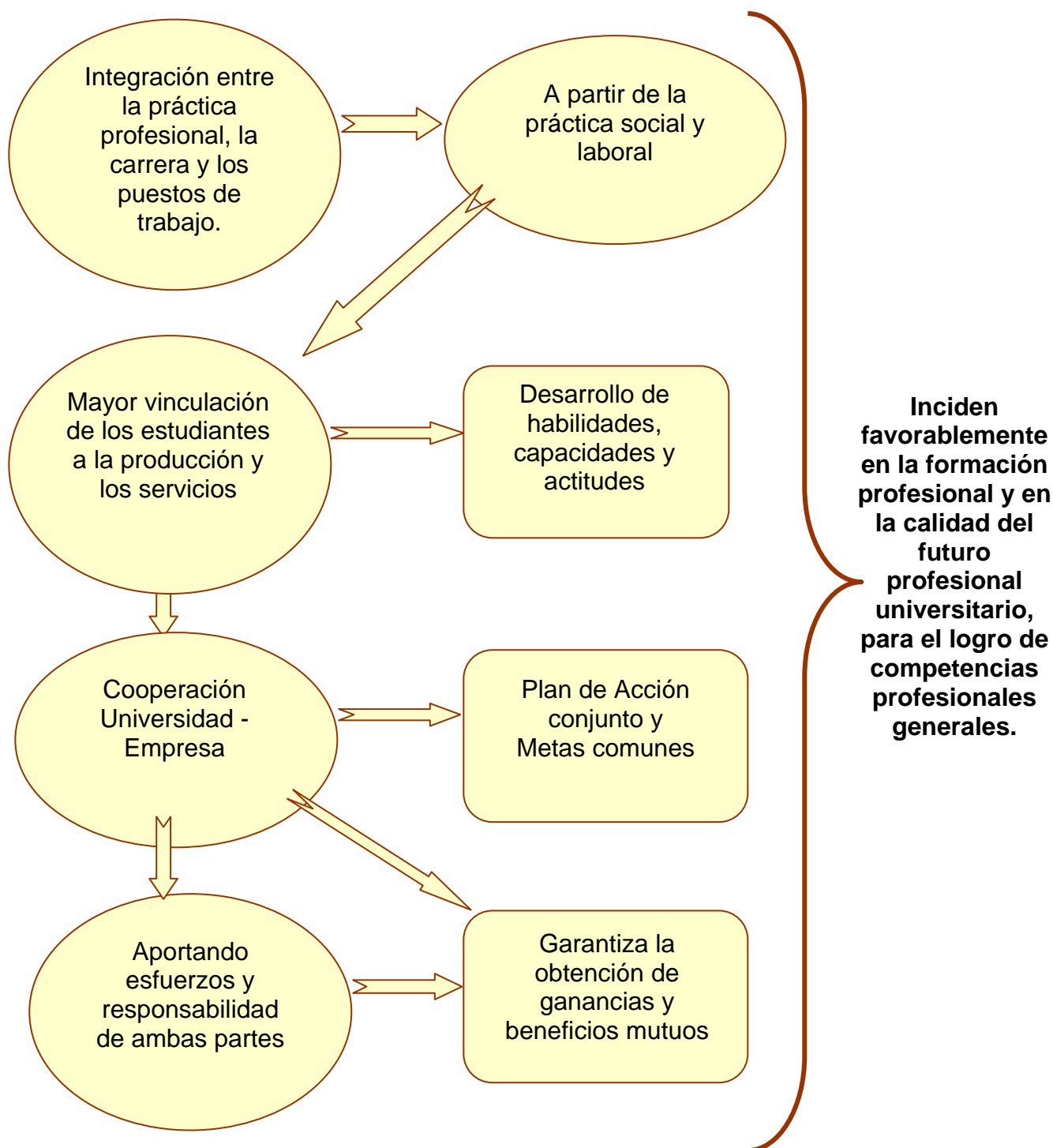
Regular:

Deficiente:

Evaluadores:

Fuente: Materiales CECES.

Anexo 12: Relación Universidad – Empresa para la práctica profesional.



Fuente: Elaboración propia.

Anexo 13: Formación profesional para la formación de competencias profesionales generales.



Fuente: Elaboración propia.

Anexo 14: Análisis de de los modos de actuación y perfil profesional en cada carrera socio – humanista de la Universidad de Pinar del Río.

Derecho:

- Valorar cada relación social.
- Precisar, saber los principios informadores del sistema de Derecho y saber orientarse dentro del mismo.
- Saber como buscar, y donde buscar la posible regulación jurídica de un hecho social, lo cual requiere saber apreciar la naturaleza jurídica del hecho y saber manipular la legislación que pueda subsumirlo.
- Interpretar la norma jurídica, ser creativo en la aplicación de los métodos de interpretación.
- Sustanciar, tramitar, y redactar preformas, escrituras, actas, solicitudes, contratos, protocolos, convenios comerciales y documentación jurídica en general.
- Solicitar, practicar, dictaminar todos los medios de pruebas admitidas legalmente.
- Desempeñar las audiencias, intervenir, actuar en todo el proceso, solicitar, exigir y resolver.
- Saber actuar dentro del juicio oral, con correcta expresión técnico - jurídica y dentro de los principios de la ética profesional.
- Saber juzgar, interpretar, apreciar el aporte social, instrumentar soluciones profilácticas y confeccionar diseños de investigación.

Psicología:

- Participar activamente en la vida social del país, demostrando una sólida preparación científica y cultural.
- Resolver con creatividad, independencia y honestidad los problemas de la profesión, así como desarrollar amor al trabajo, al estudio, la investigación y la auto preparación técnica, política y cultural.

- Vincular la formación estética general con el desarrollo de hábitos de utilización adecuada del lenguaje y la terminología científica, tanto en su expresión oral como escrita.
- Construir, seleccionar, aplicar, leer e interpretar instrumentos que permitan evaluar, medir, determinar, en cualquier forma las funciones y propiedades de la personalidad en cualquiera de los momentos de su desarrollo, en cualquiera de los niveles en que puede manifestarse (individual, grupal o institucional) y en cualquiera de las esferas de actuación (salud, educación, sociedad) del profesional.
- Diseñar, ejecutar y evaluar los resultados de sistemas de corrección y prevención de las alteraciones e insuficiencias de los mecanismos, cualidades, funciones y propiedades de la personalidad, que pueden asumir la forma de Tratamiento psicoterapéutico, Orientación, asesoría y consejo, Sistemas de rehabilitación moral, sensorial, intelectual, motriz de sus combinaciones, etc.
- Elaborar, seleccionar, aplicar y evaluar procedimientos para el diagnóstico, interpretación, corrección, transformación y desarrollo de las características de los procesos grupales en sus distintos contextos y esferas.
- Concebir, diseñar y realizar investigaciones fundamentales o aplicadas que ampliando el conocimiento psicológico en general o el conocimiento de una realidad psicológica en un momento dado, permitan resolver con mayor eficiencia los problemas de la profesión.

Historia:

- Realizar investigaciones históricas (etnológicas, arqueológicas, de historia económica, localizar, organizar y extraer información de fuentes documentales, publicistas o bibliográficas, localizar piezas museables, etc.
- Realizar estudios sistemáticos de su especialidad para brindar asesoramiento sobre la base del conocimiento histórico.
- Fomentar, organizar y desarrollar actividades capaces de promover la vida cultural e histórica del país, de la política nacional e internacional, organizar visitas a lugares y centros históricos.

- Localizar, analizar y clasificar información histórica y política nacional o internacional.
- Estudia y analiza los documentos y piezas museables para su catalogación y conservación
- Función de profesores en las escuelas secundarias básicas, institutos preuniversitarios, tecnológicos, escuelas militares, centros universitarios y otros centros que impartan las ciencias históricas.

Estudios socioculturales:

- Dinamización sociocultural de las comunidades.
- Desarrollar investigaciones socioculturales.
- Promoción, Animación y Gestión de la Cultura y el turismo.
- Desarrollar y promover la extensión Cultural, así como realizar asesorías.
- Detección, investigación e intervención sociocultural.
- Desempeñarse como profesores de la enseñanza media – superior y superior en centros donde se impartan ciencias afines a los estudios socioculturales.
- Intervención social comunitaria que implica el trabajo con grupos étnicos, género, territorios, generaciones, lo urbano y lo rural, el turismo, etc.
- Dominar de manera integral las herramientas científico – metodológicas que les permitan una visión histórico - lógica del desarrollo de la sociedad y el pensamiento social.
- Orientar sus intereses individuales en función de las necesidades de la sociedad, sobre la base de los conocimientos y habilidades que desarrollen a través del estudio de la especialidad.
- Comprender la necesidad de elevar de manera constante su formación político ideológica, científica, técnica, cultural y física para el mejor desempeño del ejercicio de su profesión y la proyección cultural en la colectividad.
- Desarrollar la capacidad de apreciación y valoración estética de las diversas manifestaciones de la cultura en su expresión regional y/o nacional.
- Mantener una sistemática actualización en el campo de la profesión, apoyándose en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Bibliotecología y Ciencias de la Información (BCI):

- Identificar los recursos de información, donde será necesaria la localización, selección, adquisición, descarte, preservación, mantenimiento y conservación de la información.
- Representar y organizar la información donde será necesaria la catalogación, clasificación, indización, creación de recursos de información y reproducción.
- Satisfacer las necesidades de información donde será necesaria la determinación de requerimientos de información, estructuración de los servicios, atención y educación de usuarios, búsqueda, recuperación, análisis, validación, creación y difusión de información.
- Realizar trabajo metodológico, para la confección o ajuste y aplicación de normas, metodológicas y procedimientos.
- Llevar a cabo tareas de Investigación-Desarrollo, como las de análisis, diseño y evaluación y aportes al campo de los Fundamentos históricos y teóricos de la profesión.
- Realizar actividades de Gerencia y Economía.
- Amplio uso de Técnicas y Tecnologías de la información.
- Promover servicios y productos especializados, tanto en la organización donde labora como fuera de ella, en correspondencia con las necesidades cambiantes y crecientes de información.
- Interactuar con los clientes - usuarios y evaluar el impacto del uso de la información por medio de investigaciones relacionadas con la gerencia y organización de los procesos y productos informativos.
- Asumir un nuevo tipo de liderazgo y gestión, que ejercerá en su papel de participante y agente de cambio para el desarrollo del país y de sus ciudadanos, con la decisión de servir a los intereses y proyectos de la comunidad.
- Identificar y evaluar críticamente fuentes y recursos de información.
- Brindar consultas sobre los problemas de información, para la toma de decisiones.
- Trabajar en equipos, sin olvidar su comprensión de los mecanismos de utilización de la información y sus tecnologías como arma de dominio político, a

fin de actuar en forma conciente como salvaguarda del patrimonio científico y cultural a su amparo.

- Representar y organizar exitosamente la información con mentalidad de productores, como generadores de valor agregado, demostrando habilidad comunicativa oral y escrita en lengua materna y capacidad de utilizar una lengua extranjera para su trabajo.
- Aportar soluciones novedosas que se fundamenten en la gerencia de los diferentes recursos a su alcance.
- Capacidad de innovación para lograr el máximo aprovechamiento técnico y económico de la tecnología, en correspondencia con las leyes sociales y con los principios científicos y técnicos de la profesión y de su inserción en la vida social.

Sociología:

- Realizar investigaciones para diagnosticar problemas sociales que afectan a individuos/familias en barrios, comunidades y/o instituciones.
- De acuerdo a ello, elaborar formas de intervención o acción que contribuya a mejorar o eliminar los problemas detectados, en conjunto con las estructuras de dirección institucional que correspondan.
- Redactar informes de los resultados de la investigación y sus propuestas de transformación, participando en el proceso de toma de decisiones.
- Promover – a través de la intervención cambios en los mecanismos de aprehensión y vías de solución de los problemas sociales que afectan a los individuos/familias e instituciones.
- Preparar y seleccionar materiales especializados para la divulgación radial, escrita, televisiva, cinematográfica de los principales aspectos que inciden positiva o negativamente en la unidad de estudio (individuos, familias, comunidad, institución)

Comunicación social:

- Diagnosticar y evaluar los procesos comunicativos en las entidades. comunitarias, económicas, política, social, cultural.

- Analizar, conceptualizar, organizar, ejecutar y evaluar estrategias de comunicación social.
- Analizar, conceptualizar, organizar, ejecutar y evaluar estrategias de comunicación con medios de comunicación
- Participar en la realización de acciones de comunicación que se deriven de las estrategias.
- Participar en tareas de investigación social.
- Realizar labores ejecutivas en y para la comunicación.
- Analizar, asesorar y capacitar a diferentes públicos en el desarrollo de tareas de comunicación en las distintas áreas de una entidad.
- Asesorar en la toma de decisiones sobre el comportamiento de las entidades en su comunicación interna y externa.

Fuente: Elaboración propia a partir de los planes de estudio.

Anexo 15: Entrevista a especialistas de las Ciencias sociales y humanísticas, para constatar las competencias profesionales generales a potenciar.

1. ¿A que labor fundamental se dedica en las Ciencias sociales y humanísticas?
2. ¿Los egresados de las carreras socio – humanistas a su consideración poseen las competencias profesionales generales para desempeñarse en el mundo del trabajo, vinculados a su ciencia?, Argumente.
3. ¿Cómo formaría en los estudiantes competencias profesionales generales?
4. Del listado que se le da marque las que considera competencias profesionales generales de las carreras socio – humanistas:

- _____ Mostrar disposición para la resolución de problemas socio – humanistas detectados en las instituciones donde laboran, vinculados con su práctica profesional y los modos de actuación de su profesión.
- _____ Actuar con flexibilidad ante cualquier situación profesional socio – humanista en que se encuentre, demostrando seguridad y confianza en si mismo.
- _____ Valorar las relaciones sociales y actuar con principios de ética profesional, con responsabilidad, profesionalidad y humanismo.
- _____ Gestionar el trabajo en equipo multidisciplinario de la actividad social y humanística de manera coordinada, eficiente y sistemática para el logro del objetivo propuesto en cada caso.
- _____ Dominar de manera integral las técnicas de manejo de información social y humanista, demostrando habilidades para el análisis de documentos.
- _____ Aportar soluciones novedosas y creativas fundamentadas en la gerencia de los recursos, fundamentalmente humanos y sociales a su alcance.
- _____ Desarrollar una comunicación acertada en la actividad profesional y social, demostrando dominio de la lengua materna.
- _____ Investigar los problemas sociales detectados, demostrando habilidades investigativas, obteniendo resultados pertinentes, útiles y aplicables a la esfera socio – humanista.

- _____ Realizar trabajo especializado de transformación social, colaborando en la solución de los problemas con responsabilidad.
- _____ Gestionar los procesos comunicativos y sociales de manera integral y conciente con responsabilidad y creatividad.

5. Si considera que falta alguna puede proponerla y argumentarla.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 16: Estrategia para implementar la concepción didáctica del proceso de formación de competencias profesionales generales de las carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad en la Universidad de Pinar del Río.

I. Objetivo general: Implementar en la práctica educativa de los estudiantes de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial de la Universidad de Pinar del Río, la concepción didáctica fundamentada a través de acciones estratégicas específicas relacionadas con el proceso de formación de competencias profesionales generales.

II. Acciones estratégicas específicas:

- El proceso de formación de competencias profesionales generales_en carreras socio – humanistas a través de la secuenciación para los ciclos de precedencia.
- Capacitación al colectivo pedagógico para el proceso de formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial.

III. Objetivos generales de las acciones estratégicas específicas:

1. El proceso de formación de competencias profesionales generales_en carreras socio – humanistas a través de la secuenciación para los ciclos de precedencia.

Objetivo: Determinar un sistema de acciones dirigidas a la secuenciación de las competencias profesionales generales de las carreras socio – humanistas a través de los ciclos de precedencia.

2. Capacitación al colectivo pedagógico para el proceso de formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial.

Objetivo: Capacitar al colectivo pedagógico para asumir la dirección del proceso de formación de competencias profesionales generales de las carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad.

IV. Operaciones e indicadores de cada una de las acciones estratégicas específicas:

Acción estratégica específica	Operaciones	Indicadores
I. Secuenciación de las competencias profesionales generales a partir de los ciclos de presedencia en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.	<p>a) Secuenciar las competencias profesionales generales propuestas a partir de los ciclos de precedencia en las carreras socio – humanistas de la modalidad semipresencial según los ciclos de precedencia.</p> <p>b) Implementar la secuenciación propuesta de las competencias profesionales generales a partir de los ciclos de precedencia para las carreras socio - humanistas.</p> <p>c) Validar la secuenciación de las competencias profesionales generales a partir de los ciclos de precedencia para las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de satisfacción de estudiantes, profesores y actores sociales implicados con la secuenciación de las competencias profesionales generales propuesta e implementada (Alto, medio , bajo). • Pertinencia e impacto de la secuenciación de las competencias profesionales generales a partir de los ciclos de precedencia propuesto para el proceso de formación profesional (Alto, medio, bajo).
II. Capacitación al	a) Diagnosticar al colectivo	• Nivel de

colectivo pedagógico de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.	<p>pedagógico, para determinar las necesidades de capacitación y superación.</p> <p>b) Diseñar el programa de capacitación para el colectivo pedagógico.</p> <p>c) Ejecutar el programa de capacitación.</p> <p>d) Validar el programa de capacitación.</p> <p>e) Realizar actividades metodológicas con regularidad con los coordinadores de carrera, de sede y jefes de departamento de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.</p>	<p>satisfacción del colectivo pedagógico con el programa de capacitación propuesto e implementado (Alto, medio, bajo).</p> <p>• Pertinencia e impacto del programa de capacitación al colectivo pedagógico (Alto, medio y bajo).</p>
---	---	--

V. Evaluación de la estrategia:

La evaluación de la estrategia permite realizar una valoración del proceso y de sus resultados en función de los objetivos planteados para el proceso de formación de competencias profesionales generales en carreras socio – humanistas en condiciones de semipresencialidad.

Mediante la evaluación se valora la eficiencia y eficacia de la estrategia general, mediante la aplicación de sus acciones estratégicas específicas, teniendo en cuenta el logro de los objetivos de cada una de las acciones, en función de la calidad del proceso de formación de competencias profesionales generales.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 17: Guía de entrevista grupal al colectivo pedagógico de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.

Objetivo: Determinar la estructuración de la estrategia para el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial, teniendo en cuenta la concepción didáctica propuesta,

Estimado profesor/a:

Para la estructuración de la estrategia, teniendo en cuenta la concepción didáctica propuesta, necesitamos de su valiosa colaboración para perfeccionar el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial. El taller entonces se desarrollará sobre los aspectos siguientes:

1. La estrategia y su estructuración en acciones estratégicas específicas para el perfeccionamiento del proceso de formación de competencias profesionales en las carreras socio – humanistas.
2. La práctica profesional vinculada a los puestos de trabajo en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.
3. Los ciclos de precedencia en la modalidad semipresencial entorno a la formación de competencias profesionales generales.
4. La formación de competencias profesionales generales en carreras socio – humanistas desde la dimensión curricular y extracurricular.
5. Calidad de los graduados de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.
6. Necesidades e impactos de la implementación de la estrategia.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 18: Acciones estratégicas para la secuenciación de las competencias profesionales generales asociadas a los puestos de trabajo y a los ciclos de precedencia.

Objetivo estratégico específico: Determinar un sistema de acciones dirigido al proceso de formación de competencias profesionales generales de las carreras socio – humanistas, partiendo de los ciclos de precedencia.

Ciclo	Competencias profesionales generales a potenciar	Acciones	Indicadores
Ciclo I	<p>1. Mostrar disposición para la resolución de problemas socio – humanistas detectados en las instituciones donde laboran, vinculados con su práctica profesional y los modos de actuación de su profesión.</p> <p>2. Actuar con flexibilidad ante cualquier situación profesional socio – humanista en que se</p>	<p>1a. Participar en las actividades de la institución donde labora y conocerla.</p> <p>1b. Diagnosticar los problemas detectados, mediante la utilización de técnicas creativas.</p> <p>1c. Distinguir entre los problemas más apremiantes, teniendo en cuenta las necesidades e intereses.</p> <p>1d. Actuar consecuentemente ante cualquier problema, proponiendo soluciones o alternativas de solución.</p> <p>2a. Saber escuchar los puntos de vista y alternativas antes de tomar decisiones.</p> <p>2b. Estar dispuesto a aceptar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes que no tengan ubicación laboral, serán ubicados en instituciones afines con la carrera que estudian, para realizar las prácticas profesionales. • La institución será fija mientras no encuentre

	<p>encuentre, demostrando seguridad y confianza en si mismo.</p> <p>3. Valorar las relaciones sociales y actuar con principios de ética profesional, con responsabilidad, profesionalidad y humanismo.</p>	<p>nuevas propuestas siempre que sean fundamentadas y argumentadas.</p> <p>2c. Estar abierto al cambio.</p> <p>3a. Garantizar efectivas relaciones interpersonales.</p> <p>3b. Buena comunicación y empatía con los que lo rodean.</p> <p>3c. Fomentar, organizar y desarrollar actividades capaces de promover la vida cultural y social.</p> <p>3d. Saber desenvolverse en el contexto donde se encuentre.</p>	<p>vínculo laboral, una vez trabajando, se reorientará la práctica profesional en función de la institución donde se desempeñe.</p>
Ciclo II	<p>1. Gestionar el trabajo en equipo multidisciplinario de la actividad social y humanística de manera coordinada, eficiente y sistemática para el logro del objetivo propuesto en cada caso.</p> <p>2. Dominar de manera integral las técnicas de manejo de información social y humanista, demostrando habilidades para el análisis de documentos.</p> <p>3. Aportar soluciones</p>	<p>1a Garantizar coherencia en el trabajo en equipo.</p> <p>1b. Actuar con sencillez en la actividad profesional y socio – laboral.</p> <p>1c. Desarrollar liderazgo participativo, investigativo, social y cultural.</p> <p>2a. Interpretar, redactar y analizar documentos.</p> <p>2b. Localizar, analizar y clasificar información.</p> <p>2c. Uso de técnicas y Tecnologías de la información y las comunicaciones.</p> <p>3a. Generar iniciativas para la</p>	

	<p>novedosas y creativas fundamentadas en la gerencia de los recursos, fundamentalmente humanos y sociales a su alcance.</p>	<p>solución de problemas detectados.</p> <p>3b. Tomar decisiones oportunas y acertadas en cada contexto y situación.</p> <p>3c. Ser innovador y creativo en las soluciones propuestas.</p>	
Ciclo III	<p>1. Desarrollar una comunicación acertada en la actividad profesional y social, demostrando dominio de la lengua materna.</p> <p>2. Investigar los problemas sociales detectados, demostrando habilidades investigativas, obteniendo resultados pertinentes, útiles y aplicables a la esfera socio – humanista.</p> <p>Estará más ligado a la profesión que estudien y al objeto de la carrera, así como al perfil del profesional, pero se enfatizará en las</p>	<p>1a. Desarrollar una correcta expresión oral y escrita.</p> <p>1b. Demostrar habilidades comunicativas al hablar en público y desenvolverse en actividades sociales y académicas.</p> <p>2a. Concebir, diseñar y llevar a cabo investigaciones, así como evaluar los resultados.</p> <p>2b. Desenvolverse en la detección, resolución y profilaxis de problemas sociales, tanto en el ámbito individual, grupal o institucional.</p> <p>2c. Utilizar un idioma extranjero para el desarrollo de las investigaciones.</p>	

	competencias profesionales generales propuestas.		
Ciclo IV	<p>1. Realizar trabajo especializado de transformación social, colaborando en la solución de los problemas con responsabilidad.</p> <p>2. Gestionar los procesos comunicativos y sociales de manera integral y conciente con responsabilidad y creatividad.</p> <p>Se potenciarán todas las competencias profesionales generales seleccionadas, porque deben haberlas adquirido a lo largo de la carrera pero se enfatizará en las propuestas para este ciclo.</p>	<p>1a. Poseer preparación científica y cultural.</p> <p>1b. Eficiencia en la organización del trabajo.</p> <p>1c. Responsabilidad en el trabajo.</p> <p>1d. Autonomía e interrelación.</p> <p>2a. Planificar, ejecutar, organizar y evaluar los procesos comunicativos en las diferentes entidades.</p> <p>2b. Asesorar y diagnosticar procesos para la toma de decisiones.</p> <p>2c. Preparar, seleccionar y promover materiales para la divulgación y desarrollo de tareas de comunicación de manera general.</p>	
<p>Al finalizar la carrera los estudiantes deben ser capaces de desempeñarse con las competencias profesionales generales enunciadas, vinculándolas al ejercicio de la profesión y a la vida.</p>			

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 19: Programa de capacitación al colectivo pedagógico para el proceso de formación de competencias profesionales generales.

Título: Fundamentos del proceso de formación de las competencias profesionales generales en las carreras socio - humanistas

Necesidad de la capacitación: Preparación insuficiente del colectivo pedagógico de las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial sobre el proceso de formación de competencias profesionales generales.

Objeto: El proceso de formación de competencias profesionales generales.

Objetivo: Al finalizar el curso los profesores de la carrera serán capaces de: Desarrollar el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas de la modalidad semipresencial a través del proceso docente educativo de la ciencia que imparte, con alto sentido de pertenencia, responsabilidad y compromiso social.

Sistema de contenidos:

- Las competencias; su clasificación y tendencia.
- Características, conceptualización y particularidades de las competencias profesionales generales.
- El proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas.
- La formación de competencias profesionales generales desde el componente académico – laboral – investigativo.
- El proceso de enseñanza aprendizaje como gestor de las competencias profesionales generales
- Los componentes del proceso docente educativo y su significado en la formación de competencias profesionales generales.
- Los métodos en la formación de competencias profesionales generales.
- La formación de competencias profesionales generales en el currículo.

- La semipresencialidad y la formación de competencias profesionales generales.
- Rasgos de la concepción didáctica para el proceso de formación de competencias profesionales generales.
- Las competencias profesionales generales en la práctica social.

Sistema de habilidades:

1. Caracterizar el proceso de formación de las competencias profesionales generales.
2. Argumentar con una propuesta básica el proceso de formación de competencias profesionales generales desde los componentes del proceso docente educativo.
3. Desarrollar el proceso de formación de competencias profesionales generales desde la concepción propuesta.

Sistema de valores

- Responsabilidad y compromiso social con el proceso formativo en el que interviene.
- Sentido de pertenencia con la docencia y la ciencia a la que tributa.
- Ética profesional y respeto por la labor de los semejantes.

Temas o unidades didácticas a trabajar, de acuerdo con la secuenciación de los contenidos (conocimientos, habilidades y valores).

Unidad didáctica 1: Generalidades entorno a las competencias profesionales generales

Problema: Es necesario que el colectivo pedagógico caracterice el proceso de formación de competencias profesionales generales y emita juicios de valor al respecto.

Objeto: Las competencias profesionales generales.

Objetivo: Al final de la Unidad los cursistas podrán:

Caracterizar el proceso de formación de las competencias profesionales generales, con responsabilidad y compromiso social para lograr emitir juicios de valor al respecto.

Sistema de conocimientos:

- Las competencias; su clasificación y tendencia.

- Características, conceptualización y particularidades de las competencias profesionales generales.
- El proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas.

Sistema de acciones para el desarrollo de la habilidad:

- Identificar las principales clasificaciones de competencias profesionales, así como las tendencias de las competencias profesionales generales.
- Definir las competencias profesionales generales y sus particularidades para las carreras socio – humanistas.

Valores a potenciar:

- Responsabilidad y compromiso social con la labor formativa que se realiza.

Métodos, medios y formas a utilizar:

El método principal será el problémico, desarrollándose a través de exposiciones problémicas, conversación heurística, debates de situaciones problémicas, así como el trabajo independiente y la investigación.

Para ello nos apoyaremos en formas tales como encuentros presenciales de orientación y control, vinculados a la consulta grupal, actividad tutorial para la orientación personalizada de las actividades a desarrollar.

Formas	Encuentro	Consulta	Tutoría	Estudio independiente	Total	
					Presencial	No Presencial
No. De horas	2	2	4	6	14	28

Los medios esenciales a utilizar serán las diapositivas, el retroproyector, computadora, programa del curso, guía de estudio, materiales de consulta y plataforma interactiva en caso de disponibilidad.

Evaluación:

La evaluación será frecuente, fundamentalmente atendiendo a la participación en las actividades a desarrollar en los encuentros presenciales y en la actividad investigativa, para lo que tendrán que entregar:

- Realizar un análisis sobre las competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas y su importancia para el proceso formativo.

Estas actividades permitirán llevar al final de la unidad un proceso de auto evaluación, evaluación del grupo y evaluación del proceso sobre la base del logro del objetivo.

Unidad didáctica 2: Las competencias profesionales generales desde el proceso docente educativo.

Problema: Necesidad de que el colectivo pedagógico argumente desde una experiencia práctica el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio humanistas para la modalidad semipresencial.

Objeto: Las competencias profesionales generales en el proceso docente educativo.

Objetivo: Al finalizar la Unidad los cursistas podrán:

Argumentar el proceso de formación de competencias profesionales generales desde los componentes del proceso docente educativo a partir de una propuesta práctica, con responsabilidad, sentido de pertenencia con la docencia y la ciencia a la que tributa.

Sistema de conocimientos:

- La formación de competencias profesionales generales desde el componente académico – laboral – investigativo.
- El proceso de enseñanza aprendizaje como gestor de las competencias profesionales generales
- Los componentes del proceso docente educativo y su significado en la formación de competencias profesionales generales.
- Los métodos en la formación de competencias profesionales generales.
- La formación de competencias profesionales generales en el currículo.

Sistema de acciones para el desarrollo de la habilidad:

- Determinar el papel de las competencias profesionales generales desde el componente laboral – investigativo y académico.

- Identificar las características de los componentes del proceso docente educativo en la formación de competencias profesionales generales.
- Establecer las relaciones entre los componentes para el proceso de formación de competencias profesionales generales.
- Fundamentar desde el proceso docente educativo y el currículo el proceso de formación de competencias profesionales generales.

Valores a potenciar:

- Responsabilidad con la labor formativa que realiza.
- Sentido de pertenencia con la docencia y la ciencia a la que tributa.

Métodos, medios y formas a utilizar:

El método principal será el problémico, desarrollándose a través de exposiciones problémicas, conversación heurística, elaboración conjunta de ideas, así como el trabajo independiente y la investigación, conjuntamente con el método de proyecto donde desde el inicio de la unidad se podrá ir trabajando el proyecto personal de cada uno.

Para ello nos apoyaremos en formas tales como encuentros, consulta, taller, tutoría y vínculos con el estudio independiente.

Formas	Encuentro	Taller	Consulta	Tutoría	Estudio independiente	Total	
						Presencial	No Presencial
No. De horas	2	2	4	4	4	16	32

Los medios esenciales a utilizar serán las diapositivas, el retroproyector, computadora, programa del curso, guía de estudio, materiales de consulta y plataforma interactiva en caso de disponibilidad.

Evaluación:

La evaluación será frecuente, teniendo en cuenta las intervenciones y participación en los encuentros presenciales, además se entregará un trabajo individual:

- Argumentar desde los componentes del proceso docente educativo de la asignatura que imparte el proceso de formación de competencias profesionales generales.
- Estructurar en componente laboral – investigativo y académico de la asignatura que imparte el proceso de formación de competencias profesionales generales.

Estas actividades permitirán llevar al final de la unidad un proceso de auto evaluación, evaluación del grupo y evaluación del proceso sobre la base del logro del objetivo.

Unidad didáctica 3: Las competencias profesionales generales en la práctica social.

Problema: Necesidad de que el colectivo docente desarrolle el proceso de formación de competencias profesionales generales desde la asignatura que imparte, teniendo en cuenta la concepción propuesta, evaluando su impacto social.

Objeto: El proceso de formación de competencias profesionales generales desde la concepción propuesta.

Objetivo: Al finalizar la unidad los cursistas deben:

Desarrollar el proceso de formación de competencias profesionales generales de la asignatura que imparte desde la concepción propuesta, con responsabilidad y compromiso social.

Sistema de conocimientos:

- La semipresencialidad y la formación de competencias profesionales generales.
- Rasgos de la concepción didáctica para el proceso de formación de competencias profesionales generales.
- Las competencias profesionales generales en la práctica social.

Sistema de acciones para el desarrollo de la habilidad:

- Identificar las características de la modalidad semipresencial para el proceso de formación de competencias profesionales generales.
- Argumentar las competencias profesionales generales desde la concepción propuesta para las carreras socio – humanistas.

- Fundamentar desde la asignatura que imparte el impacto social del proceso de formación de competencias profesionales generales.

Valores a potenciar:

- Ética profesional y respeto por la labor de los semejantes.
- Responsabilidad y compromiso social con la labor formativa.

Métodos, medios y formas a utilizar:

El método principal será el de proyecto y el problémico, desarrollándose a través de exposiciones problémicas, elaboración conjunta, así como el trabajo independiente y la investigación. Desde el inicio los cursistas estarán desarrollando su proyecto individual desde la asignatura que imparten y podrán socializarlo en forma de talleres.

Para ello nos apoyaremos en formas tales como encuentros, consulta, taller, tutoría y vínculos con el estudio independiente.

Formas	Encuentro	Consulta	Tutoría	Estudio independiente	Total	
					Presencial	No Presencial
No. De horas	2	2	2	4	10	20

Los medios esenciales a utilizar serán las diapositivas, el retroproyector, computadora, programa del curso, guía de estudio, materiales de consulta y plataforma interactiva en caso de disponibilidad.

Evaluación:

La evaluación será frecuente, sobre todo a través de la participación en los encuentros presenciales y la presentación de las actividades orientadas, se entregarán los siguientes trabajos:

- Realizar un análisis de su asignatura dentro del ciclo de precedencia para el proceso de formación de competencias profesionales generales.
- Argumentar desde la asignatura que imparte, el impacto social del proceso de formación de competencias profesionales generales.

Estas actividades permitirán llevar al final de la unidad un proceso de auto evaluación, evaluación del grupo y evaluación del proceso sobre la base del logro del objetivo.

Métodos, medios y formas generales del curso:

Analizando el trabajo a realizar en cada una de las unidades didácticas se establecen como métodos generales del curso, el método problémico, desarrollándose a través de exposiciones problémicas, conversación heurística, debates y talleres de situaciones problémicas, la elaboración conjunta, el estudio independiente, la investigación; así como el método de proyecto, sustentando gran parte de las actividades del curso, para el desarrollo de habilidades.

Las formas fundamentales de organización serán el encuentro, la tutoría, la consulta, el taller y el estudio independiente que hacen un total de 80 horas, considerando el encuentro, la tutoría, el taller y la consulta presenciales para un total de 40 horas presenciales y 80 horas no presenciales. La distribución general es la siguiente:

Formas	Encuentro	Taller	Consulta	Tutoría	Estudio independiente	Total	
						Presencial	No Presencial
Unidad I	2	-	2	4	6	14	28
Unidad 2	2	2	4	4	4	16	32
Unidad 3	2	-	2	2	4	10	20
Total	6	2	8	10	14	40	80

El desarrollo de estas formas organizativas será flexible por su carácter semipresencial, sobre todo en el caso de las consultas y las tutorías; el curso debe tener una duración aproximada de 6 semanas, con 40 horas presenciales y 80 semipresenciales.

Los medios principales a utilizar serán las diapositivas, el retroproyector, computadora, guía didáctica, programa del curso, materiales de consulta y plataforma interactiva en caso de existir disponibilidad.

Sistema de evaluación general del curso:

El sistema de evaluación del curso se ha venido estructurando por unidad didáctica de forma tal que se pueda ir comprobando el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes, se entregarán durante todo el curso los siguientes trabajos:

- Realizar un análisis sobre las competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas y su importancia para el proceso formativo.
- Argumentar desde los componentes del proceso docente educativo de la asignatura que imparte el proceso de formación de competencias profesionales generales.
- Estructurar en componente laboral – investigativo y académico de la asignatura que imparte el proceso de formación de competencias profesionales generales.
- Realizar un análisis de su asignatura dentro del ciclo de precedencia para el proceso de formación de competencias profesionales generales.
- Argumentar desde la asignatura que imparte, el impacto social del proceso de formación de competencias profesionales generales.

La calidad de los trabajos entregados, los resultados de la autoevaluación y evaluación grupal y al proceso, así como la participación sistemática y actitud durante el curso servirán para otorgar una calificación final al curso de carácter individual.

Bibliografía a consultar:

31. Cardoso, R. Currículo por competencias. Revista Iberoamericana de Educación. www.rioei.org. Número 45/2. 2008.
32. Cuesta Santos, A. Gestión de competencias. Facultad de Ingeniería Industrial. ISPJAE. La Habana. Cuba. Versión digital. 2000.
33. De la Flor Santalla, A. El diseño del programa de la asignatura con énfasis en el desarrollo de competencias profesionales, Universidad de Pinar del Río. www.monografias.com. 2007.

34. Díaz Domínguez, Teresa. Pedagogía y Didáctica de la Educación Superior. Fundación educativa ESUMER. Medellín. Colombia. 2004.
35. Forgas Brioso, J.A. Diseño curricular por competencias: Una alternativa para la formación de un técnico competente. Versión digital.
36. Fuentes Homero, C. Modelo curricular con base en competencias profesionales. INPAHU. Bogotá. Colombia. 2000.
37. González Apaolaza, R. La educación basada en competencias facilita el ingreso del alumno al campo laboral. Revista Iberoamericana de Educación. 2003.
38. González Maura, V. ¿Qué significa ser un profesional competente?. Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Revista Cubana de Educación Superior. Volumen XXII. No.1. 2002.
39. González Maura, V. Sobre la educación de las competencias profesionales y el ingreso al campo laboral. Revista Iberoamericana de Educación. 2003.
40. <http://www.monografias.com/trabajos14/modelocubano/modelocubano.shtml> Modelo cubano para la formación por competencias laborales: Una primera aproximación.
41. Iñigo, E y Sosa, A. M. Artículo: Emergencia y actualidad de las competencias profesionales: Apuntes para su análisis. Revista cubana de Educación Superior. Vol. XXIII. No.2. 2003.
42. Levy Levoyer, C. Gestión de las competencias. Gestión 2000. 1997.
43. Mertens L. La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). 2000.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 20: Cuestionario de autoevaluación a los especialistas.

Objetivo: Determinar los especialistas que validarán la estrategia diseñada para la implementación de la concepción didáctica del proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial.

Estimado Profesor/a:

Necesitamos que usted se autoevalúe en cuanto al nivel de conocimientos que posee sobre: El proceso de formación de competencias profesionales en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial; para contar con su valioso aporte en la aplicación del método de validación en la investigación que estamos realizando.

Nombre y Apellidos: _____

Especialidad: _____

Categoría docente: ____ Instructor ____ Asistente ____ Auxiliar ____ Titular
____ Licenciado ____ Master ____ Doctor

Años de experiencia en la actividad profesional: _____

Años de experiencia en la Docencia: _____

Años de experiencia en la investigación: _____

1. Valore en la escala propuesta, marcando con una (X) el grado de dominio que usted posee sobre el tema de investigación, (1 sería el mínimo y 10 sería el máximo).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Bajo			Medio				Alto		

2. Valore el grado de influencia que ha ejercido en su manera de percibir cada una de las fuentes que a continuación le presentamos, sobre el proceso de

formación de competencias profesionales generales en carreras socio – humanistas.

Fuentes de argumentación	Grado de influencia de cada una de las fuentes		
	A (Alto)	M (Medio)	B (Bajo)
Análisis teóricos realizados por usted			
Su experiencia profesional			
Su experiencia docente			
Estudio de trabajos sobre autores nacionales			
Estudio de trabajos sobre autores extranjeros			
Su valoración general sobre el tema.			

3. ¿Considera usted la formación de competencias profesionales generales de sus estudiantes en la dimensión curricular y extracurricular? Argumente.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 21: Cuestionario a los especialistas.

Objetivo: Constatar la validez de la propuesta de concepción didáctica del proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas, así como de la estrategia diseñada para su implementación.

La validación de los resultados obtenidos es de gran importancia para el desarrollo de la investigación, por lo que necesitamos de su valiosa opinión, en cuanto al proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas, la concepción didáctica diseñada al respecto y la estrategia para su implementación.

1. Necesitamos su evaluación sobre cada uno de los indicadores que ponemos a su consideración acerca de la formación de competencias profesionales generales en las carreras socio – humanistas en la modalidad semipresencial, desde la perspectiva que le merece, para implementar en la práctica la concepción didáctica (Solo debe marcar uno en cada caso).

La escala para su valoración es la siguiente:

1. Nada importante para perfeccionar el proceso
2. Poco importante para perfeccionar el proceso.
3. Útil para perfeccionar el proceso.
4. Muy útil para perfeccionar el proceso.
5. Imprescindible para perfeccionar el proceso.

No.	Indicadores	1	2	3	4	5
1	La conceptualización de las competencias profesionales generales.					
2	Las regularidades de las carreras socio – humanistas.					
3	La selección de las habilidades comunes a las carreras socio – humanistas.					

4	La concepción de ciclos de precedencia para la modalidad semipresencial en las carreras socio – humanistas.					
5	La definición de las competencias profesionales generales con el conjunto de acciones para las carreras socio – humanistas.					
6	Las acciones estratégicas propuestas para implementar la concepción didáctica.					
7	Relación entre la concepción didáctica del proceso de formación de competencias profesionales generales y la estrategia para su implementación					

2. ¿Considera que la concepción didáctica y la estrategia diseñada para su implementación resulta factible para la Universidad de Pinar del Río?

_____ Si _____ Parcialmente _____ No

Argumente de ser posible: _____

 _____.

Fuente: Elaboración propia.